Лаборатория сравнительных социальных исследований
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»
Руководители проекта: Р. Инглхарт, Д.Александров
Исполнители: М.Никитина, Т. Карабчук

Краткий предварительный отчет по исследованию международных лабораторий, созданных в рамках 220 постановления Правительства РФ

Актуальность исследования

В Советском Союзе научная деятельность высоко ценилась как государством (сюда вкладывались немалые средства), так и обществом (ученых уважали и почитали). Упор был сделан на отраслевую и заводскую науку (удельный вес общих расходов – 80,8% суммарных расходов на НИОКР[1]) - иными словами, на практические разработки. Однако с развалом СССР наука, поддерживаемая мощным военно-промышленным комплексом, пришла в упадок. Следствием явилась колоссальная «утечка умов» за рубеж в 90-е годы XX века. В настоящее время этот поток заметно снизился, однако авторитет российской науки и конкурентноспособность «продуктов» ее деятельности (ученых, разработок, исследований, публикаций) до сих пор не достигли советского уровня.

На сегодняшний день восстановление имиджа и потенциала российской науки является одной из наиболее приоритетных задач для государства, поскольку наука способствует развитию нового знания, технологий, интеллектуальной самостоятельности и, в конечном итоге, повышению уровня благосостояния страны.

В качестве одной из мер по привлечению ведущих ученых и развитию научных школ в России было разработано постановление Правительства №220, в рамках которого осуществляется конкурс, на который подаются совместные заявки от того или иного вуза и ведущего ученого. Специально созданный Совет по грантам Правительства РФ отбирает около 40 лучших заявок каждый год и по каждой из них выплачивается в качестве гранта в среднем по 150 млн. рублей на три года с целью создания и функционирования международных научно-исследовательских лабораторий во главе с ведущим иностранным ученым.

По условиям контракта ученый должен находиться в созданной им лаборатории в сумме четыре месяца в году, остальное время он контактирует с сотрудниками по электронной почте или по телефону. К работе в лабораториях активно привлекаются молодые исследователи, аспиранты и студенты. Кроме вознаграждения за работу в лабораториях они получают широкий набор возможностей для саморазвития, накопления новых знаний и навыков, а также

[1] Игра в куклы. Лекция Ирины Дежиной о научной и инновационной политике в России // Полит.ру [Электронный ресурс: http://polit.ru/article/2011/03/31/dolls/].

повышения квалификации через оплачиваемое участие в российских и зарубежных конференциях, стажировки в ведущих западных университетах и др. Приоритетные задачи этого проекта – заимствование иностранного опыта и практик проведения исследований и завязывание долгосрочного сотрудничества с зарубежными коллегами и университетами.

Для оценки эффективности работы лабораторий был выработан ряд объективных количественных показателей. Однако очень важно понимать и знать ситуацию «изнутри», а именно проанализировать мнения ученых и самих работников таких лабораторий. Это будет способствовать разрешению многих вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с продолжением такого рода проектов и дальнейшего развития нашей молодой науки в целом.

Конфликт интересов здесь заключается в том, что с одной стороны, есть положительные результаты – в России теперь работают ученые с мировым именем, создают вокруг себя исследовательские коллективы и привлекают молодых специалистов в науку. С другой стороны, временной горизонт трехлетних грантов не способствует удержанию ученых в России, что не может гарантировать распад коллектива и отъезд наиболее перспективных молодых исследователей вместе с учеными за рубеж. Размер выделенных грантов способствует развитию конфликта интересов науки и общества: зачем тратить такие огромные деньги на иностранцев, которые все равно потом уедут обратно? Ведь можно было бы вложить часть этих средств в социальные программы: увеличить пенсии, поддержать молодые семьи, улучшить жилищные условия и т.д. Более того, сначала грантовая поддержка международных лабораторий была сформирована, в том числе, за счет сокращения финансирования Российской академии наук. Поэтому имеет место третья сторона конфликта интересов - сотрудники РАН недовольны: вместо того чтобы инвестировать в иностранцев, «лучше бы поддержали отечественных высококвалифицированных специалистов».

Анализ проблемы изнутри, с позиции вовлеченных в работу научных работников и молодых специалистов позволит разобраться и понять имеет ли на самом деле место этот конфликт интересов. Собираются ли покидать Россию молодые специалисты и есть ли у ведущих иностранных ученых интерес продолжать и развивать начатое ими дело?

Таким образом, **цель** данной работы состоит в том, чтобы провести подробное исследование позиций инсайдеров, а именно проанализировать мнения самих участников проектов.

Следовательно, **объект** исследования - это сотрудники международных лабораторий, созданных в рамках программы правительства по привлечению ведущих иностранных ученых в российские вузы. Тогда как **предметом** исследования является социальное самочувствие сотрудников международных лабораторий (их удовлетворенность работой, условиями занятости, взаимоотношениями в коллективе, вовлеченность в работу лаборатории, соответствие ожиданий и реальной ситуации) и внутренний микроклимат лабораторий.

Теоретическую основу данного исследования составляет подход организационной экологии, который является одним из направлений социологии организаций. В рамках данной концепции организация рассматривается в контексте организации деятельности, в связи с чем ее форму и функционирование определяют социальные группы, являющие носителями освоенных образцов взаимодействия.

Данные и методология

Посредством анкетирования сотрудников международных лабораторий измеряется их социальное самочувствие (социальные установки и ожидания людей), внутренний социально-психологический микроклимат (взаимодействия между сотрудниками).

На данный момент в созданных 77 международных лабораториях работает примерно 2981 сотрудник (цифра постоянно меняется из-за текучести и мобильности академических кадров). Предполагался сплошной опрос всех сотрудников лабораторий, однако в виду сложности вопросов участие в обследование было исключительно добровольным. Каждой из лабораторий (и ведущему ученому, и его заместителю с российской стороны) рассылалось информационное письмо с просьбой распространения анкеты среди сотрудников и предложения им принять участие в обследовании. По итогам он-лайн опроса, который проходил с 1 апреля 2012г. по 5 июля 2012г., анкету заполнил 371 человек, что составляет 12,4% от всей генеральной совокупности.

Распространение анкет среди сотрудников контролировалось телефонным обзвоном менеджеров каждой лаборатории по указанным контактным телефонам, однако не все менеджеры (ответственные лица в лабораториях) были готовы распространять информацию об обследовании среди своих сотрудников. Анкетный он-лайн опрос проводился исключительно на добровольной основе и по желанию, анкета заполнялась анонимно, никакой личной информации и названия лабораторий указать не требовалось. Единственное, что просили отметить респондентов - это характеристики ВУЗа: размер (количество сотрудников) и город (место нахождения). Такой подход к формированию выборки означает, что результаты могут быть смещенными, так как выборка не формировалась случайным образом и не является сплошной.

Прежде, чем приступить к анализу результатов, необходимо четко представлять, насколько собранные данные репрезентируют генеральную совокупность. Мы проконтролировали на два параметра: распределение по городам и распределение по возрасту и образованию сотрудников. Как видно из таблицы 1, треть всех работников международных лабораторий работает в Москве, второе место по концентрации сотрудников занимает Санкт-Петербург, затем идут Новосибирск и Нижний Новгород. Это объясняется тем, что в этих городах сконцентрировано наибольшее количество открывшихся лабораторий. В Петрозаводске и Екатеринбурге почти все сотрудники заполнили анкеты, а в таких городах как Ярославль, Владивосток, Иркутск, Краснодар, Саратов, Тюмень, Ижевск никто из сотрудников

международных лабораторий не принял участия в нашем обследовании. В целом, мы можем сказать, что наша выборка в первом приближении повторяет характеристику генеральной совокупности распределения по городам.

Таблица 1

Распределение выборочной совокупности по городам

Города	Количество лабораторий в городе	Количество человек, работающих в лабораториях в данном городе	Структура генеральной совокупности по городам? %	Количество ответивших из данного города	Распределение ответивших по городам, %	% заполнения анкет по городам
Москва и Моск.область	30	1003	33,6	156	42,0	15,6
Санкт-Петербург и Лен.область	13	507	17,0	94	25,3	18,5
Нижний Новгород	7	278	9,3	30	8,1	10,8
Новосибирск	6	351	11,8	10	2,7	2,8
Томск	4	175	5,9	11	3,0	6,3
Красноярск	3	181	6,1	3	0,8	1,7
Казань	2	55	1,8	23	6,2	41,8
Уфа	2	56	1,9	13	3,5	23,2
Петрозаводск	1	16	0,5	15	4,0	93,8
Екатеринбург	1	9	0,3	8	2,2	88,9
Тольятти	1	19	0,6	8	2,2	42,1
Ярославль	1	50	1,7	0	0,0	0,0
Владивосток	1	82	2,8	0	0,0	0,0
Иркутск	1	15	0,5	0	0,0	0,0
Краснодар	1	16	0,5	0	0,0	0,0
Саратов	1	53	1,8	0	0,0	0,0
Тюмень	1	55	1,8	0	0,0	0,0
Ижевск	1	60	2,0	0	0,0	0,0
Всего	**77**	**2981**	100,0	**371**	100,0	12,4

Таблица 2 позволяет увидеть, что получившаяся выборка смещена в сторону молодых специалистов, так как 62,0% выборочной совокупности составляют молодые сотрудники в возрасте до 30 лет. Тогда как по факту их доля составляет около 40%. Здесь можно дать следующее объяснение: пожилые люди, как правило, обладают более высоким статусом и менее склонны отвлекаться на полезные, но неинтересные им лично дела. Доли кандидатов наук в генеральной совокупности и в выборочной совокупности очень близки.

Таблица 2

Репрезентативность выборки по возрасту и образованию сотрудников

	Всего сотрудников (чел.)	Количество сотрудников лаборатории в возрасте до 30 лет, чел.	Количество сотрудников лаборатории в возрасте до 30 лет (%)	Количество кандидатов наук - сотрудников, работающих в лаборатории, чел.	Количество кандидатов наук - сотрудников, работающих в лаборатории, %
Всего	2981	1139	38,2	785	26,3
Ответившие	371	230	62,0	116	31,3

Перейдем к описанию полученных результатов.

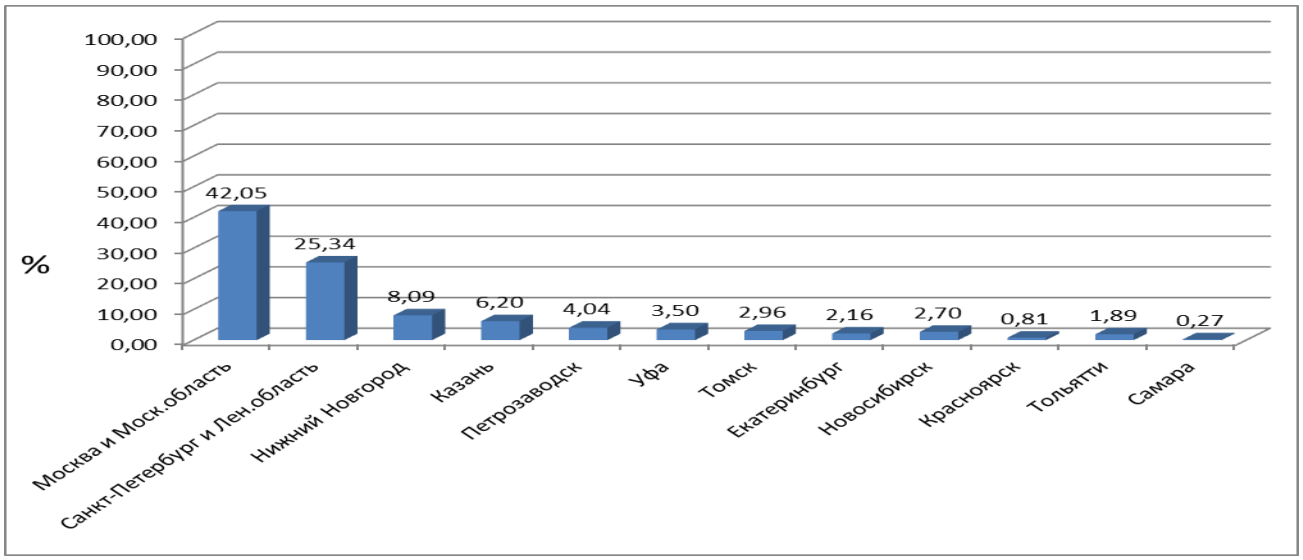
Предварительные результаты обследования лабораторий

Социально-демографические характеристики опрошенных

Сначала дадим общую характеристику всех опрошенных. Самыми активными оказались сотрудники лабораторий, расположенных в Москве и Московской области, 42,05% из опрошенных приходится на Москву и Московскую область. На втором месте – Санкт-Петербург и Ленинградская область (25,34%), меньше всего ответивших из Самары – 0, 27% от общего количества ответивших.

Диаграмма 1

Распределение респондентов по городам, в которых находятся их лаборатории, % от общего количества ответивших

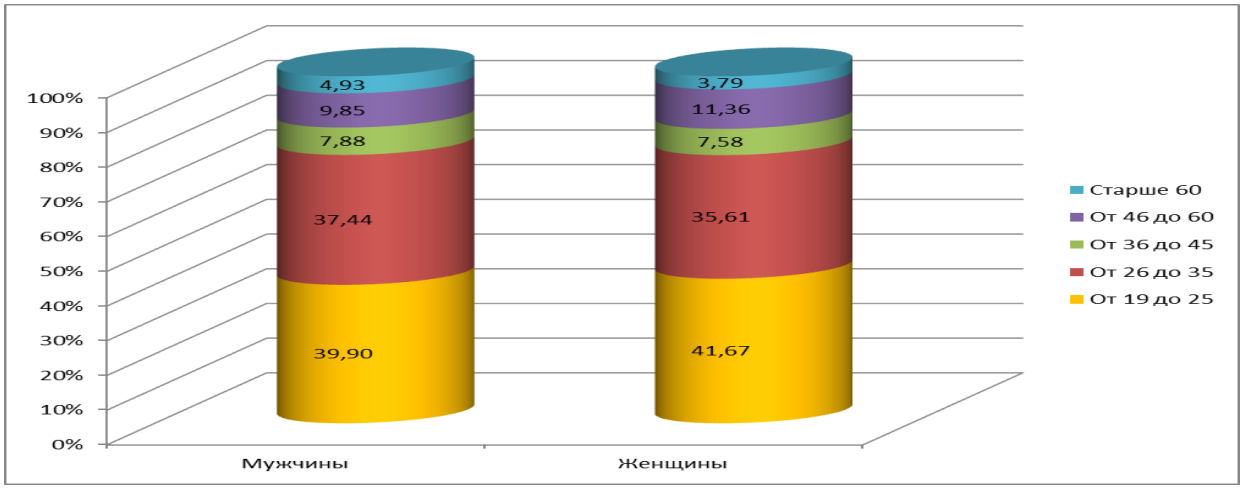


Среди респондентов преобладают мужчины (60,95%). Мужчин больше во всех возрастных группах. Кроме того, чуть больше половины всех опрошенных сотрудников не женаты/не замужем (51,04%). Как среди мужчин, так и среди женщин больше всего респондентов в возрасте от 19 до 25 лет.

Диаграмма 2

Возрастная структура опрошенных

% от общего количества ответивших по мужчинам и по женщинам

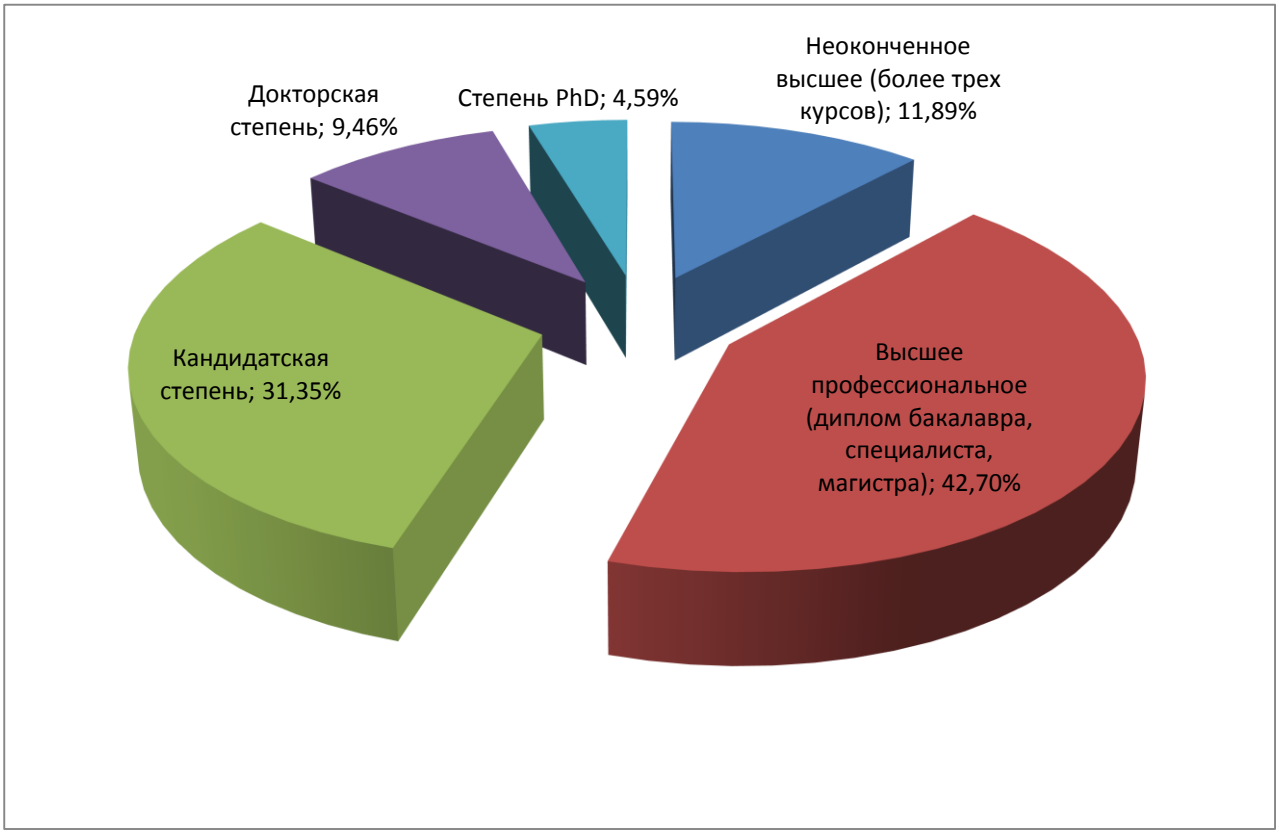


На Диаграмме 3 представлено распределение респондентов по образованию. Всего 11,89% от ответивших – это студенты 1-4 курсов с незаконченным высшим образованием. И всего 4,59% от ответивших имеют зарубежную докторскую степень. Основной массив опрошенных составляют студенты-магистры и аспиранты (42,7%), т.е. молодые специалисты. Треть опрошенных имеет кандидатскую степень (31,35%).

Диаграмма 3

Структура опрошенных по образованию

% от общего количества ответивших



Работа в Лаборатории

Большинство ответивших сотрудников (72,5%) имеют дополнительную работу, помимо работы в лаборатории. На часть ставки работает почти 55% опрошенных и 6,5% работают по договору гражданско-правового характера. Это значит, что оставшаяся часть опрошенных, а именно 38,5% работают на полную ставку в лабораториях.

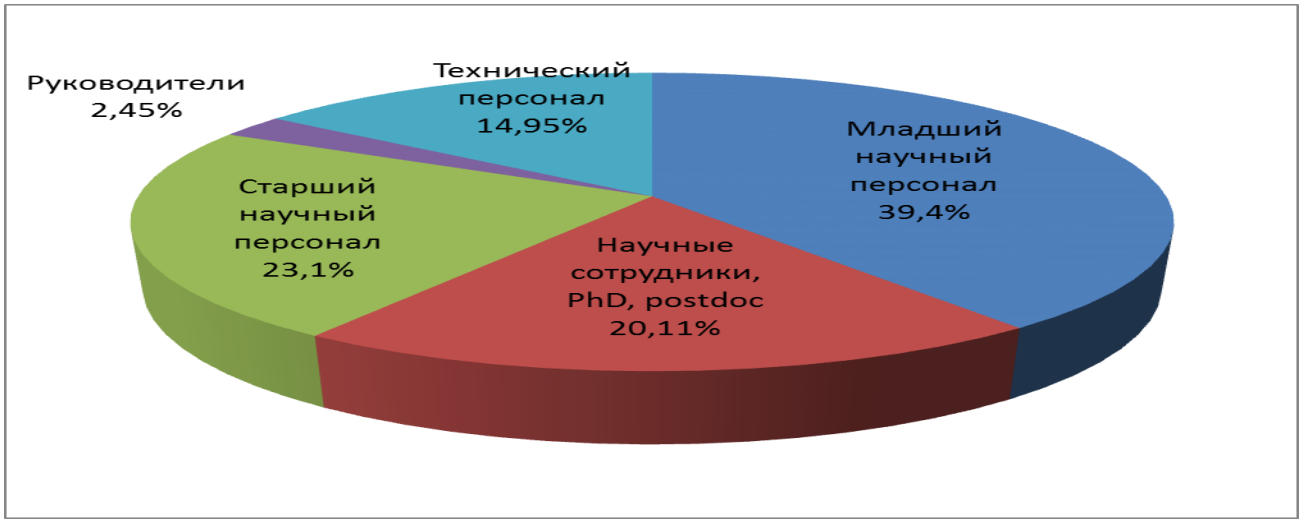
Наличие дополнительной работы говорит о том, что большинство сотрудников могут активно заниматься, например, преподавательской деятельностью в ВУЗе, что является хорошим показателем совмещения научной и образовательной практики.

С помощью открытого вопроса о занимаемой должности мы получили следующую структуру по профессиональным группам лабораторий: больше всего в лабораториях младшего научного персонала (стажеры-исследователи, студенты, аспиранты, младшие научные сотрудники и лаборанты) – таких сотрудников 39,4%. Это говорит об активном привлечении к работе в лабораториях молодых исследователей. Меньше всего среди тех, кто заполнил анкету руководителей (заведующих, научных руководителей и т.п.) – всего 2,45%.

Диаграмма 4

Распределение по должностям, которые занимают сотрудники

% от общего количества ответивших

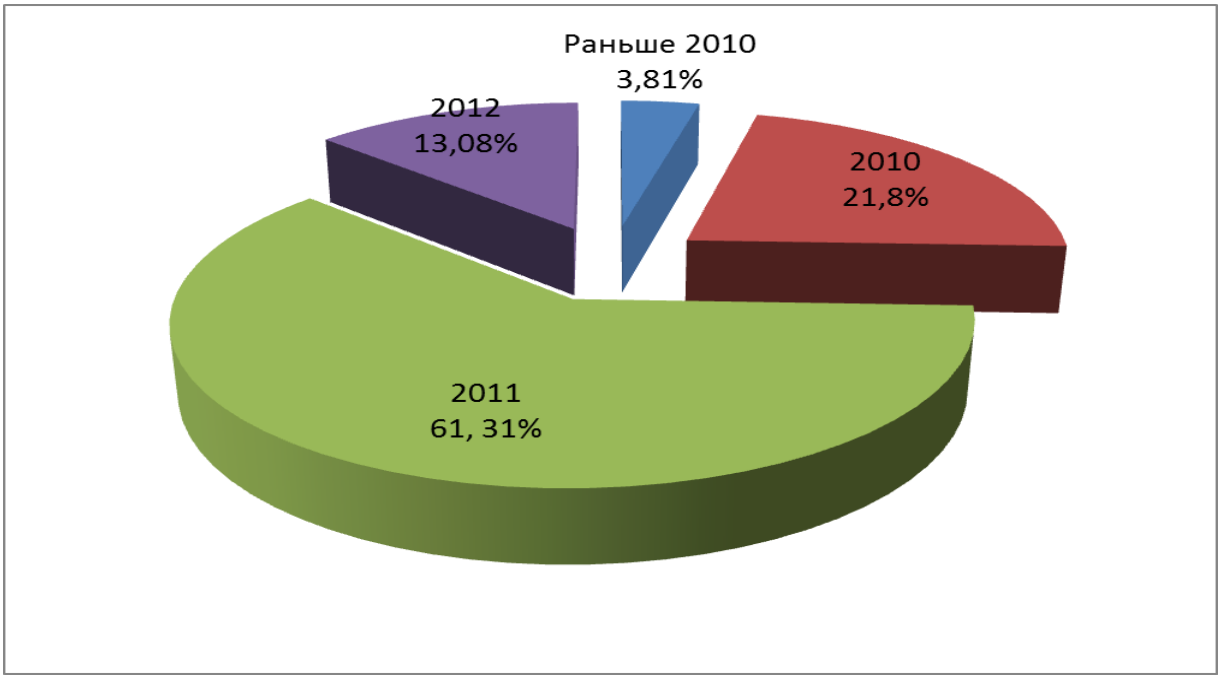


На анкету отвечали чаще в тех лабораториях, которые были созданы в 2010, 2011 годах. Основную часть опрошенных составляют сотрудники, принятые на работу в 2011 году (61,31%). Отдельно стоит отметить вариант «Раньше 2010»: ряд лабораторий был преобразован в международные, и некоторые сотрудники указывали год их начала работы именно в этой лаборатории, до того момента как она стала международной.

Диаграмма 5

Распределение по годам, в которые сотрудники были приняты на работу,

% от общего количества ответивших

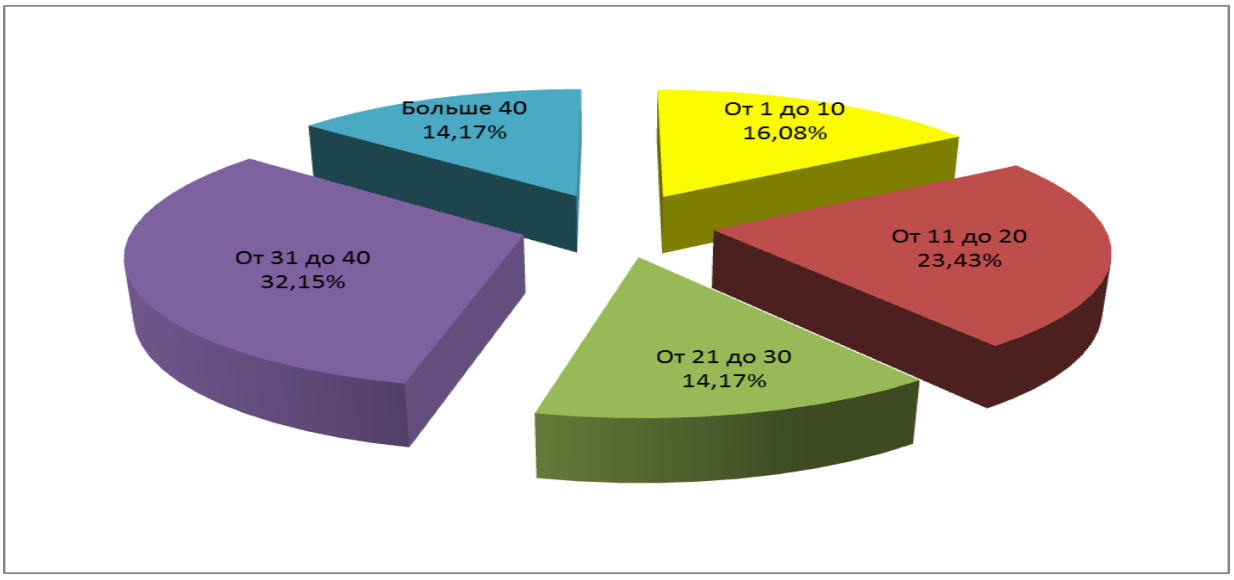


Распределение по количеству отработанных часов в лабораториях выглядит следующим образом (см. диаграмму 6). Примерно треть опрошенных работают от 31 до 40 часов в неделю (32,15%). Менее 30 часов в неделю работают примерно 55% ответивших. Это можно объяснить тем, что большинство респондентов являются студентами и аспирантами, рабочий день которых не может быть полным в соответствии с трудовым законодательством РФ. Следует отметить, что 14,17% сотрудников работают больше 40 часов в неделю.

Диаграмма 6

Распределение по количеству часов в неделю, которое сотрудники проводят в лаборатории,

% от общего количества ответивших



В анкету был включен ряд разноплановых суждений о работе, которые респонденту предлагалось оценить по шестибальной шкале: от совершенно не согласен (1) до полностью согласен (6). Усредненные значения по каждому из суждений представлены в Таблице 3:

Таблица 3

Усредненные значения по суждениям о разных аспектах работы в лаборатории (шестибальная шкала, от совершенно не согласен (1) до полностью согласен (6))

Суждение	Зна-че-ние
Ведущий ученый всегда открыт для обсуждения проектов с сотрудниками лаборатории, даже если он за пределами России	5,40
Я работаю в лаборатории по удобному для меня графику	5,29
Ведущий ученый активно включается в повседневную деятельность лаборатории, когда находится в России	5,28
Мне интересно работать в рамках основного направления исследований лаборатории по основной тематике лаборатории	5,16
Я уверен, что результатом моей работы станет публикация в зарубежном рецензируемом журнале	5,08
Я всегда могу получить консультацию по своей исследовательской работе у любого из своих коллег	5,06
Работа в лаборатории требует прилагать большое количество усилий	5,05
Ведущий ученый замечает, когда сотрудник работает с энтузиазмом	5,03
Уровень профессионализма моих коллег побуждает меня постоянно совершенствовать мои навыки и расширять мои знания	4,99
Я чувствую, что эта работа соответствует моим способностям	4,99
Когда мы с коллегами начинаем обсуждать научную работу, время проходит незаметно, мы долго не можем завершить дискуссию и разойтись	4,91
Я чувствую себя членом команды, которая увлеченно работает	4,90
Мне нравится каждый день находиться в лаборатории	4,85
Руководство лаборатории считает важным обеспечивать своих сотрудников самой современной научной литературой	4,82
Работая в бизнесе, я мог бы получать больше	4,61
Я уверен, что опыт работы в лаборатории даст возможность работать в исследовательских центрах Европы и США	4,55
Я слежу за результатами работы моих коллег по лаборатории	4,49
Для меня работать в международной лаборатории престижнее, чем в любом другом месте (бизнес, государственное управление)	4,43
Мне сложно было бы найти другую работу с лучшими, чем в нашей лаборатории, условиями труда (оборудованием, материалами, инструментами, доступом к данным и т.п.)	4,41
Мы каждый день обсуждаем исследовательские проблемы, которые у нас возникают в процессе работы	4,41
Я хорошо знаком с содержанием индивидуальных исследований моих коллег	4,22
Я готов приходить на работу в выходные, чтобы завершить дела и пообщаться с коллегами	4,20
Для меня возможность участия в международных научных мероприятиях за рубежом - это один из основных плюсов работы в лаборатории	4,08
Мне трудно было бы найти работу в науке с зарплатой выше, чем в нашей лаборатории	3,99
Работа в лаборатории становится намного интенсивнее, когда ведущий ученый находится в России	3,95

Суждение	Зна-че-ние
Работа в лаборатории важна для меня, чтобы получить положительные рекомендации от ведущего ученого	3,61
Я могу заниматься индивидуальным проектом только в рамках тематики лаборатории, отклонения от основного исследовательского направления не приветствуются	2,58
Сотрудникам нашей лаборатории сложно получить консультацию по своему проекту от иностранных коллег	2,32
У сотрудников возникают сложности в работе, когда ведущий ученый за пределами страны	2,01
Мои научные интересы не вписываются в рамки тем проектов лаборатории	1,96
Мне трудно общаться с ведущим ученым, потому что нужно говорить на иностранном языке	1,78

Из Таблицы 3 можно сделать несколько основных выводов. Во-первых, сотрудники в целом высоко оценивают качество работы ведущего ученого: он открыт для обсуждений, с ним легко коммуницировать, даже когда он находится вне лаборатории и т.п. Во-вторых, тематика лабораторий согласуется с научными интересами сотрудников. В-третьих, хотя работа в лаборатории и требует приложения большого количества усилий, большинство ответивших уверены, что ее результат – публикация в ведущем иностранном журнале – стоит того. В целом, сотрудники положительно оценивают работу своей лаборатории, довольны сотрудничеством с ведущим ученым. Практически все ответившие не испытывают трудностей при общении с иностранными учеными на английском языке и все согласны с тем, что периодическое отсутствие ведущего ученого в лаборатории не мешает коммуницировать, консультироваться и вести совместные проекты удаленно.

Очень важным является вопрос о том, какие возможности открываются перед сотрудниками лаборатории, а именно что могут получить и чего могут достичь сотрудники, работая в лаборатории. Респонденты выбирали из предложенных вариантов те возможности, которые им предоставляет их лаборатория. Результаты представлены в Таблице 4:

Таблица 4

Возможности, предоставляемые сотрудникам лабораторией

% от ответивших (возможен множественный ответ)

Вариант ответа	%
Консультации с зарубежными учеными (в том числе и с ведущим ученым)	77,93
Помощь с публикацией статей в международных журналах	75,20
Оплата участия в международных конференциях	73,30
Оплата участия в российских конференциях	71,39
Возможность проведения собственного исследования под руководством ведущего ученого	59,40
Возможность участия в международных исследовательских проектах совместно с другими иностранными коллегами	53,41
Частично или полностью оплачиваемое участие в летних школах, программах повышения квалификации	50,41
Частично или полностью оплачиваемая(ые) стажировка(и) в зарубежных университетах	35,42
Другое (укажите, пожалуйста, что именно)	10,90

Во многих лабораториях сотрудники получают консультации с зарубежными учеными, и эту возможность отметило большее количество респондентов (77,93%). Наименее популярной является возможность поехать на оплачиваемую лабораторией стажировку в зарубежный университет (ее выбрали 35,42% ответивших), однако почти три четверти отмечают появившиеся возможности ездить на российские и международные конференции для представления своего доклада. Одним из важных критериев эффективности лабораторий и проекта Мега грантов в целом является то, что 75% опрошенных указали такую важную характеристику развития науки, как помощь в подготовке статьи в международные журналы, которая появилась благодаря работе с ведущим ученым.

Респондентам задавался вопрос о достижениях и результатах работы в лаборатории, о которых они могли бы рассказать. Распределение по предложенным вариантам ответов отображено в Таблице 5:

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «О каких достижениях или результатах, полученных за время работы в Лаборатории, Вы могли бы рассказать?», % от ответивших (возможен множественный ответ)

Достижение/результат	%
Написаны тексты/ статьи	71,15
Представлены доклады на российских конференциях	57,14
Представлены доклады на международных конференциях	55,77
Собраны уникальные данные	40,38
Опубликованы(а) статьи (статья) в российских научных журналах	39,29
Проведены уникальные эксперименты по направлению научных исследований	39,29
Разработаны уникальные методологии и методики проведения исследований	34,07
Получен уникальный зарубежный опыт проведения исследований	33,24
Выполнены совместные исследовательские проекты	32,69
Опубликованы(а) статьи (статья) в международных научных журналах	29,95
Подготовлены программы образовательных курсов для чтения лекций	20,33
Другое (укажите, пожалуйста, что именно)	9,89
Получен(ы) патент(ы) на исследовательские разработки	9,34

Из Таблицы 5 видно, что чаще всего респонденты выбирали вариант ответа «Написаны тексты/драфты статей» (71,15% от количества человек, выбравших хотя бы один вариант ответа), второй по популярности ответ – представлены доклады на российских конференциях (57,14%). В то же время стоит заметить, что такие результаты могут обладать смещенностью, так как они не скорректированы на профессиональную отрасль лаборатории, которая может определять тип достижений. Половина участников опроса отметили среди своих достижений подготовку научного доклада для выступления на российских и международных конференциях, а значит был большой эффект роста для молодых сотрудников лабораторий. Почти треть сотрудников смогли опубликовать статьи в международных журналах за полтора года, что является очень высоким показателем успешности лабораторий. Около 40% опрошенных

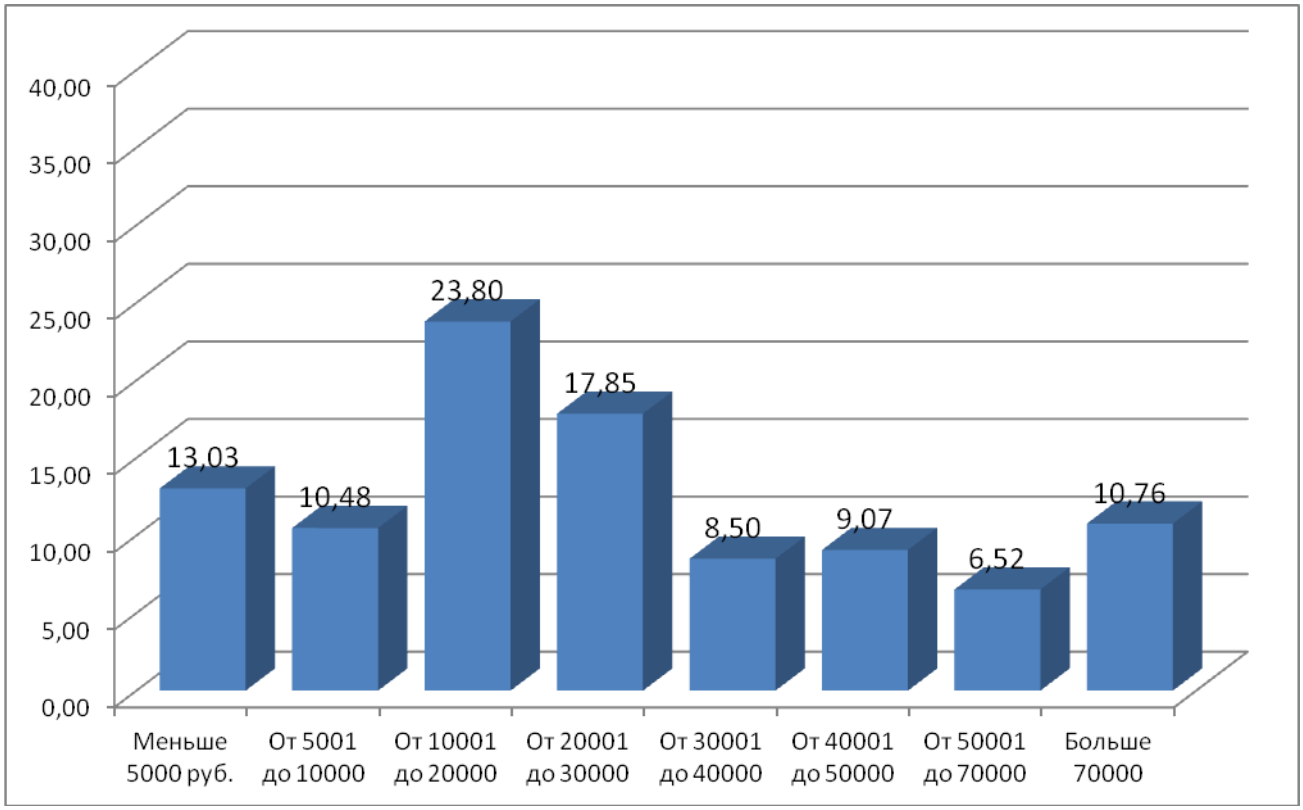
отмечают в качестве достижений проведение уникальных экспериментов и сбор данных, которые был бы невозможны без грантовой поддержки.

В основном сотрудники международных лабораторий получают от 10 до 20 тыс. руб. в месяц (23,8%). Меньше всего тех, кто зарабатывает от 50 до 70 тыс. руб. – таких 6,52% (см. Диаграмму 7):

Диаграмма 7

Средняя заработная плата сотрудников в месяц,

% от общего количества ответов



Планы на будущее

Подавляющее большинство опрошенных планируют продолжать свою академическую карьеру в будущем (94,59%). Это говорит о том, что в лабораториях работают целеустремленные сотрудники, желающие оставаться в науке. Таким образом, можно сделать вывод о том, что международные лаборатории являются «инкубаторами» для роста молодых специалистов. Больше половины из них уже участвуют в совместных международных проектах лабораторий (54,32%).

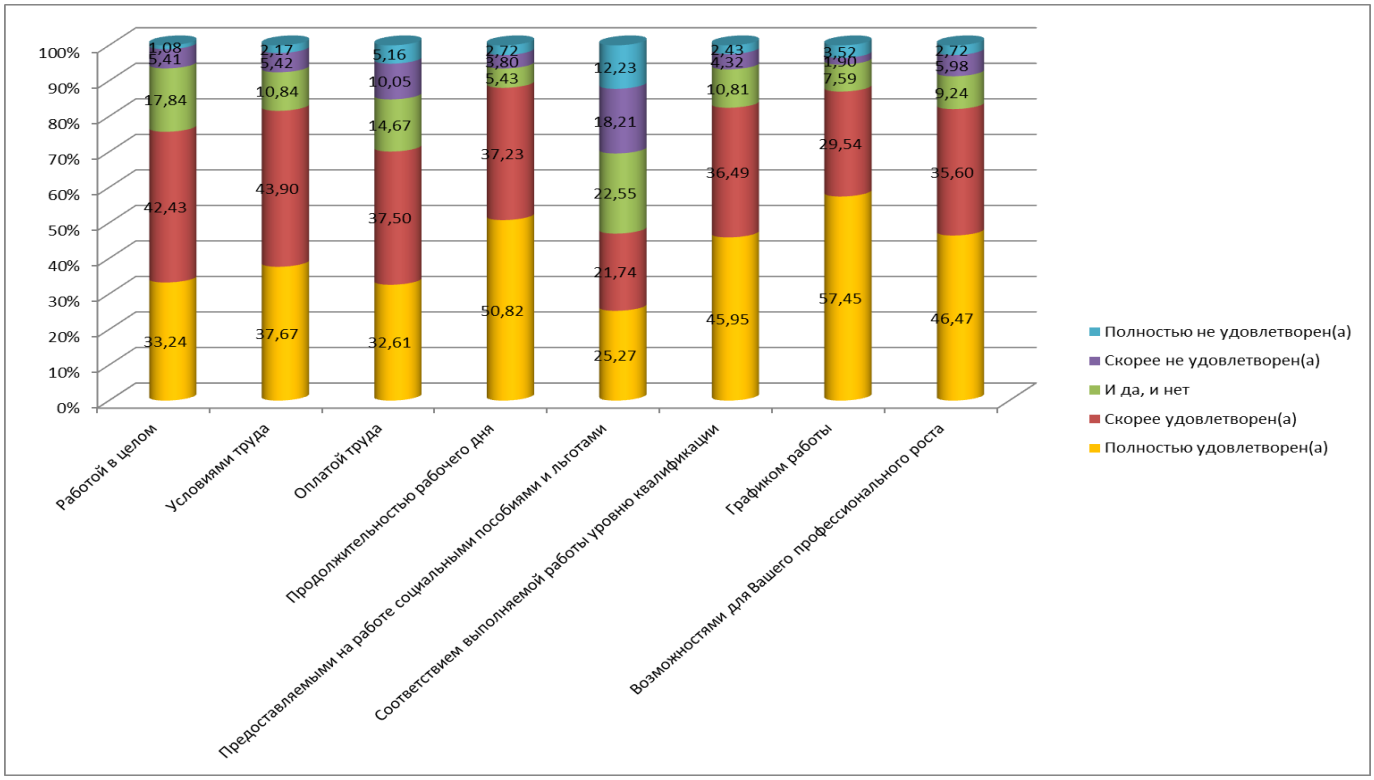
Соответствие ожиданий и реальной ситуации

Насколько удовлетворены своей работой сотрудники, видно из Диаграммы 8. Результаты свидетельствуют о том, что только десятая часть сотрудников неудовлетворенна той или иной характеристикой работы. Так как и серединных значений (и да, и нет) также зафиксировано в районе 10-15%, большинство работников можно отнести к группе – удовлетворенных работой,

это значит, что уровень удовлетворенности работой в лабораториях в целом очень высокий. Т.е. почти восемь из десяти сотрудников удовлетворены своей работой в лаборатории.

Диаграмма 8

Распределение степеней удовлетворенности различными аспектами работы в лаборатории, % от общего количества ответов по каждому из аспектов



Однако при этом половина опрошенных сотрудников международных лабораторий (50,41%) упомянули, что иногда сталкиваются с трудностями при работе, что не мешает им быть удовлетворенными в целом.

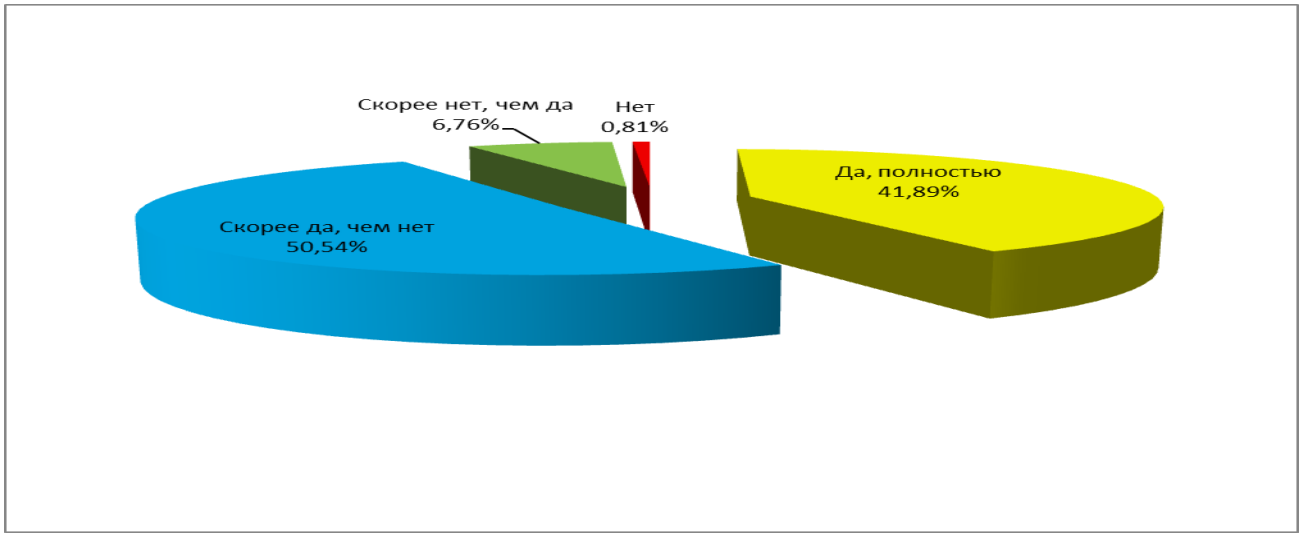
График работы является параметром, которым удовлетворены большее количество ответивших (86,99%). Также сотрудники в основном полностью довольны продолжительностью рабочего дня. Самым проблемным аспектом являются предоставляемые на работе социальные пособия и льготы – ими не удовлетворены 30,43% респондентов, но скорее всего это проблема не Лабораторий, а трудового законодательства РФ в целом.

Важным показателем, позволяющим оценить комфортность и эффективность работы в лаборатории, является ответ на вопрос о том, насколько текущая работа в лаборатории соответствует ожиданиям и представлениям, которые были у сотрудника до прихода в нее. Распределение степеней соответствия представлено на Диаграмме 9:

Диаграмма 9

Распределение степеней соответствия ожиданий и реальной ситуации,

% от общего количества ответивших



Из Диаграммы 9 следует, что в целом лаборатории оправдывают возложенные на нее ожидания сотрудников – 92,43% респондентов ответили на данный вопрос положительно.

Мы проанализировали основные параметры лабораторий, оценки сотрудников и настроения в целом. Имеет смысл говорить более детально обо всех разобранных характеристиках и оценках в фокусе возрастных групп и представленности по городам.

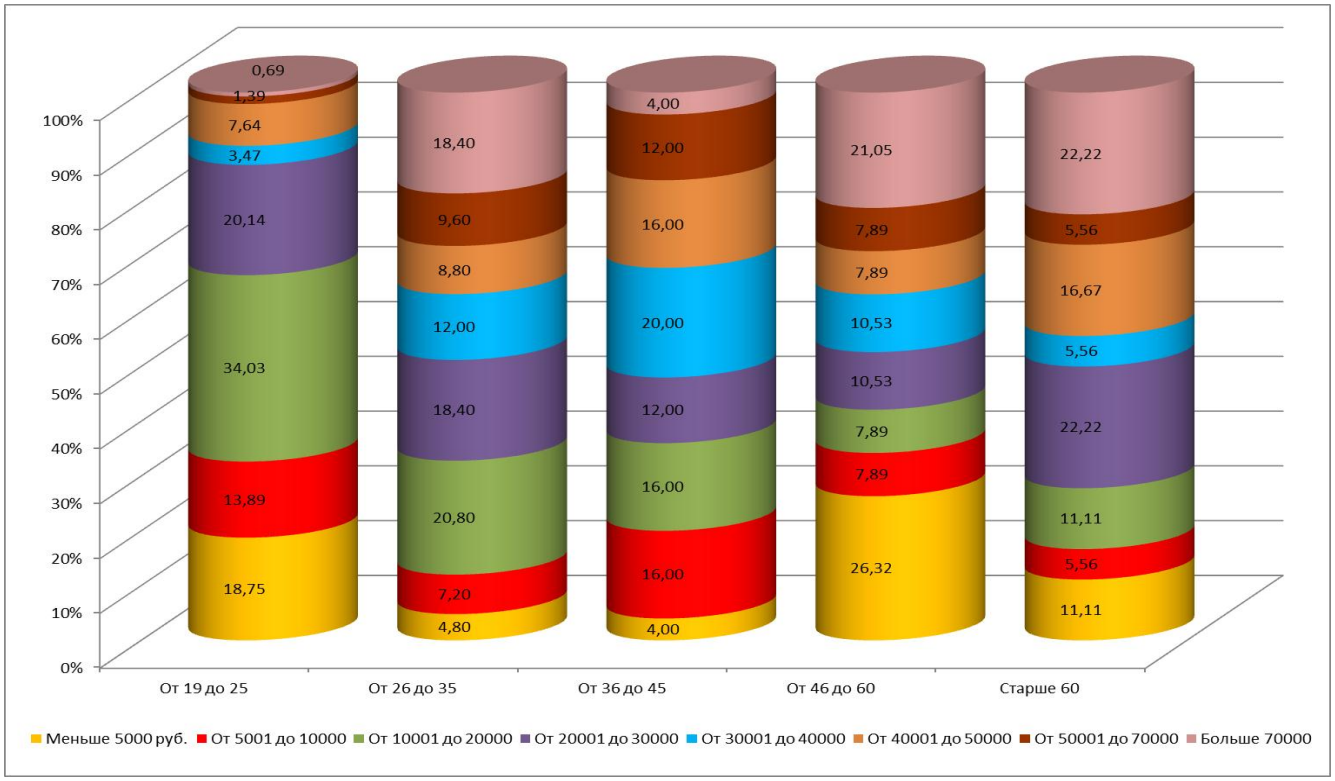
Анализ основных характеристик работы и оценки удовлетворенности лабораториями в разрезе социально-демографических характеристик

На Диаграмме 10 отражено распределение заработной платы сотрудников международных лабораторий в зависимости от возрастных групп. Мы видим, что сотрудники старше 60 лет являются самыми высокооплачиваемыми, поскольку среди них наиболее велика доля тех, кто зарабатывает больше 70 тыс. рублей в месяц (22,22%). Самое очевидное объяснение – в этом возрасте уже есть определенный опыт и квалификация, которая соответственно оценивается.

На первый взгляд может показаться удивительным, что среди сотрудников в возрасте от 46 до 60 лет наиболее велика доля тех, чья зарплата ниже 5 тыс. рублей в месяц. Наиболее вероятное объяснение – такие работники имеют самую маленькую ставку в международной лаборатории, а по основному месту работы заняты, например, на кафедре университета или в другой лаборатории, или и там, и там. Подтверждением этому предположению может служить тот факт, что около 70% опрошенных имеют дополнительное место работы, а свыше 50% заняты на часть ставки.

Диаграмма 10

Распределение заработной платы сотрудников в зависимости от возрастных групп, % от общего количества ответивших по каждой из возрастных групп

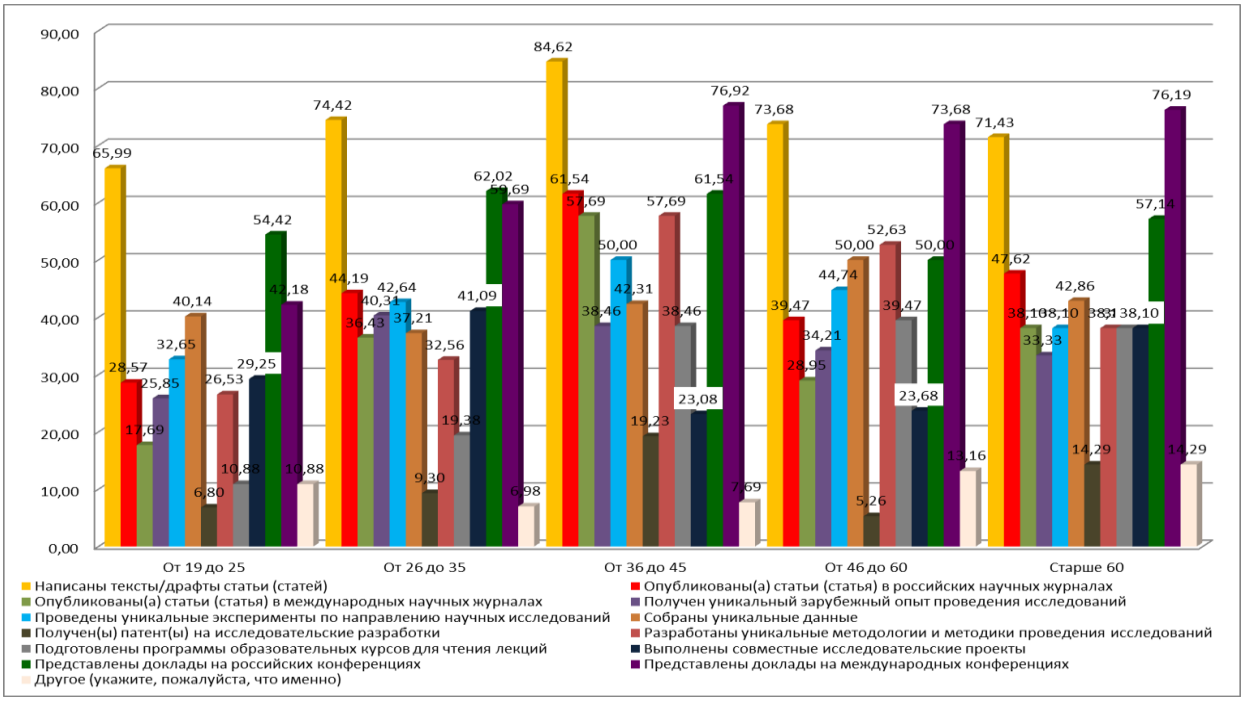


Если рассматривать достижения и результаты за время работы в лаборатории, о которых могли бы рассказать сотрудники из разных возрастных групп, то здесь ситуация такая (см. Диаграмму 11).

Среди всех возрастов наиболее распространенным достижением является написание текстов (драфтов) статей. Наиболее ценным оно оказалось среди сотрудников в возрасте 36-45 лет, его отмечают почти 84,62% тех, кто выбрал хотя бы один вариант ответа в этом вопросе. Также многие респонденты отмечают представленные доклады на международных конференциях, наиболее часто это делают сотрудники старше 60 лет (76,19%).

Диаграмма 11

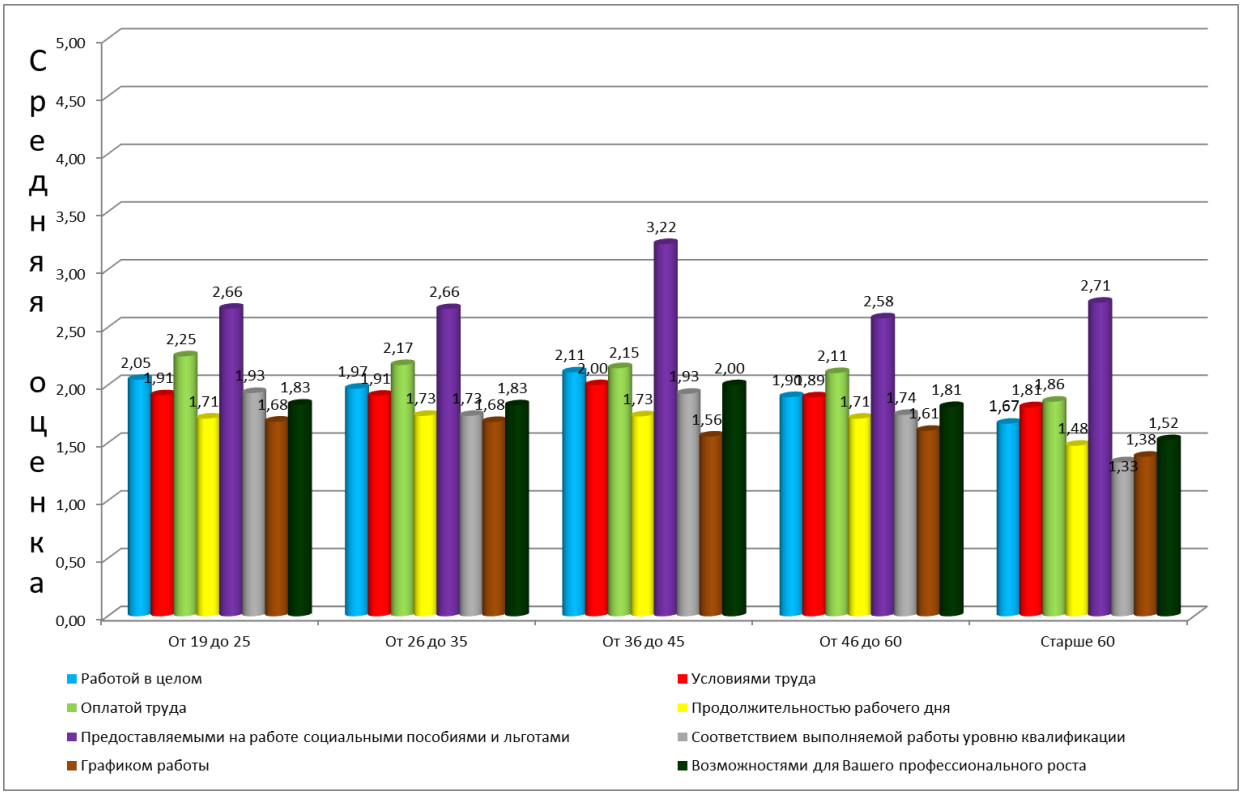
Распределение достижений и результатов сотрудников в зависимости от возрастных групп, % от ответивших (возможен множественный ответ)



Говоря об удовлетворенности различными аспектами занятости среди разных возрастных групп сотрудников лабораторий, стоит отметить, что наиболее удовлетворены всеми аспектами своей работы исследователи старше 60 лет, менее удовлетворены сотрудники от 36 до 45 лет. Общая картина распределений усредненных оценок (чем оценка ниже, тем сотрудник более доволен тем или иным условием) по каждому из аспектов занятости в зависимости от возраста представлена на Диаграмме 12:

Диаграмма 12

Усредненные значения по удовлетворенности разными аспектами занятости в лаборатории (пятибалльная шкала, от полностью удовлетворен (1) до полностью не удовлетворен (5)) в зависимости от возрастных групп



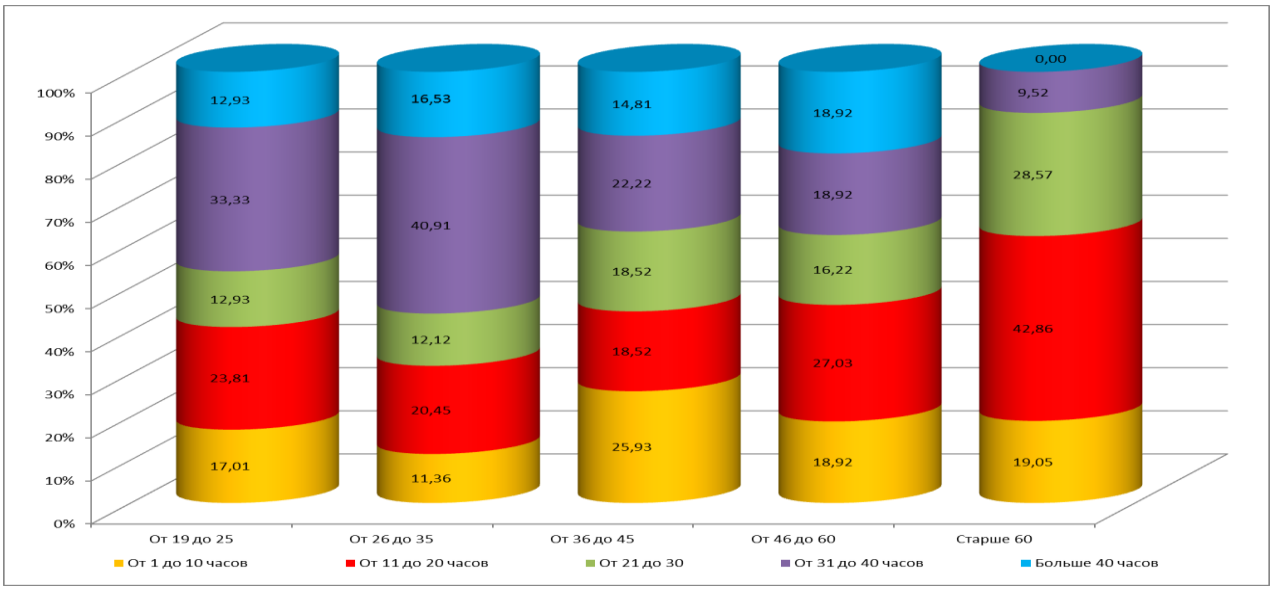
Работой в целом больше других довольны сотрудники старше 60 лет, меньше всех – исследователи в возрасте от 36 до 45 лет.

Больше остальных коллег работают в лаборатории сотрудники в возрасте от 26 до 35 лет – среди них больше тех, кто проводит в своей лаборатории от 31 до 40 часов (40,91%) и также сравнительно велика доля тех, кто трудится больше 40 часов в неделю (16,53%). Больше же всего сотрудников, работающих сверх установленной нормы, в возрастном промежутке от 46 до 60 лет (18,92%). Меньше всего работают сотрудники старше 60 лет (см. Диаграмму 13).

Диаграмма 13

Распределение количества часов в неделю, которое сотрудники проводят в лаборатории, в зависимости от возрастных групп,

% от общего количества ответов по каждой из возрастных групп

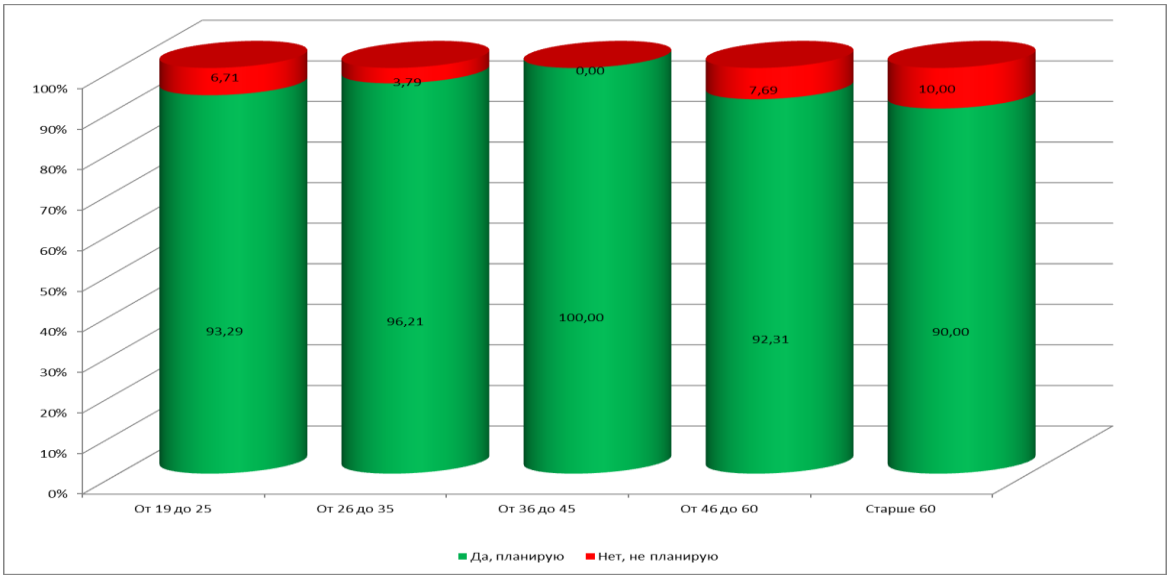


Как видно из Диаграммы 14 ниже, подавляющее большинство сотрудников нацелены на продолжение академической карьеры. Больше всего сомневающихся находятся среди наиболее молодых исследователей от 19 до 25 лет (6,71%), поскольку они только вступают на трудовой путь и не могут с уверенностью сказать, что им понравится та стезя, которую они выбрали, а в этом возрасте еще есть возможность ее поменять. Но, тем не менее, процент тех, кто не хочет продолжать академическую карьеру в будущем, очень мал, что говорит о сознательном выборе научной лаборатории и заинтересованности в ее работе.

Диаграмма 14

Распределение ответов сотрудников о желании продолжать академическую карьеру, в зависимости от возрастных групп,

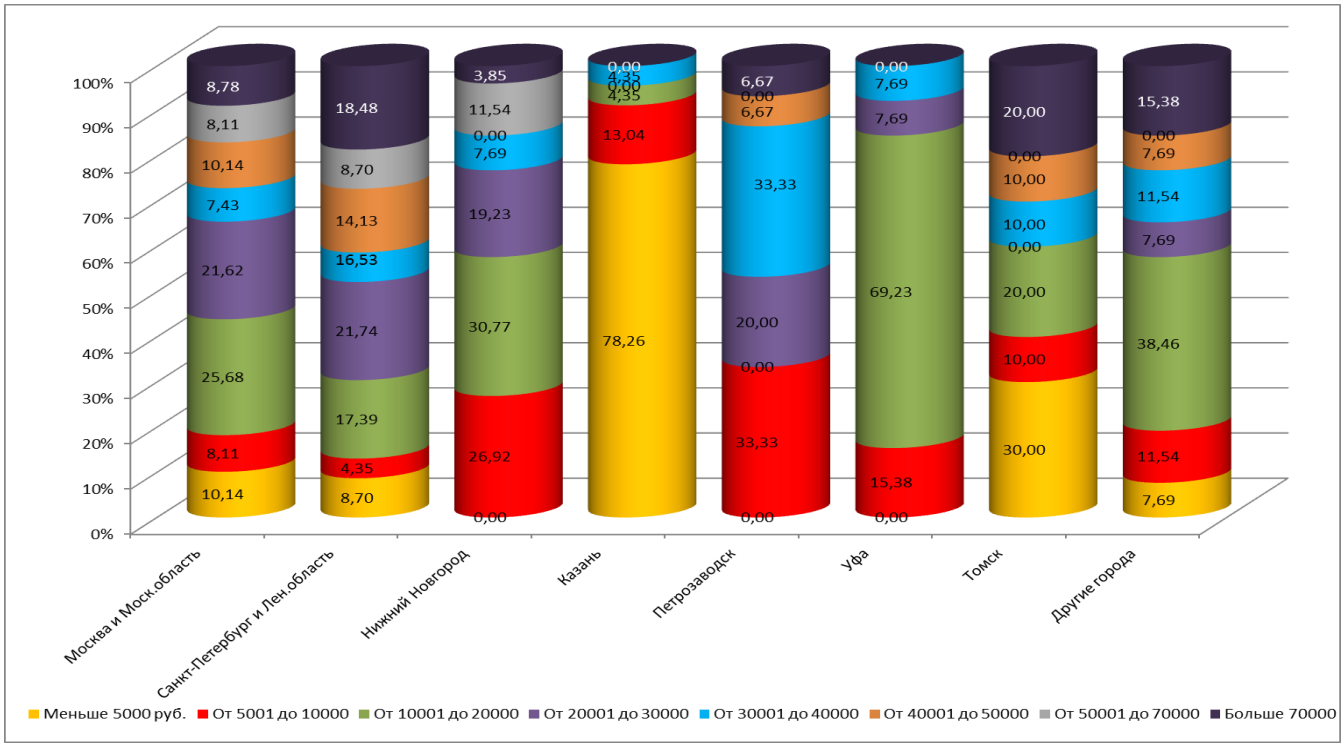
% от общего количества ответивших по каждой из возрастных групп



Примечательным является распределение заработной платы по городам, в которых находятся лаборатории:

Диаграмма 15

Распределение заработной платы сотрудников в зависимости от города, % от общего количества ответов по каждому из городов



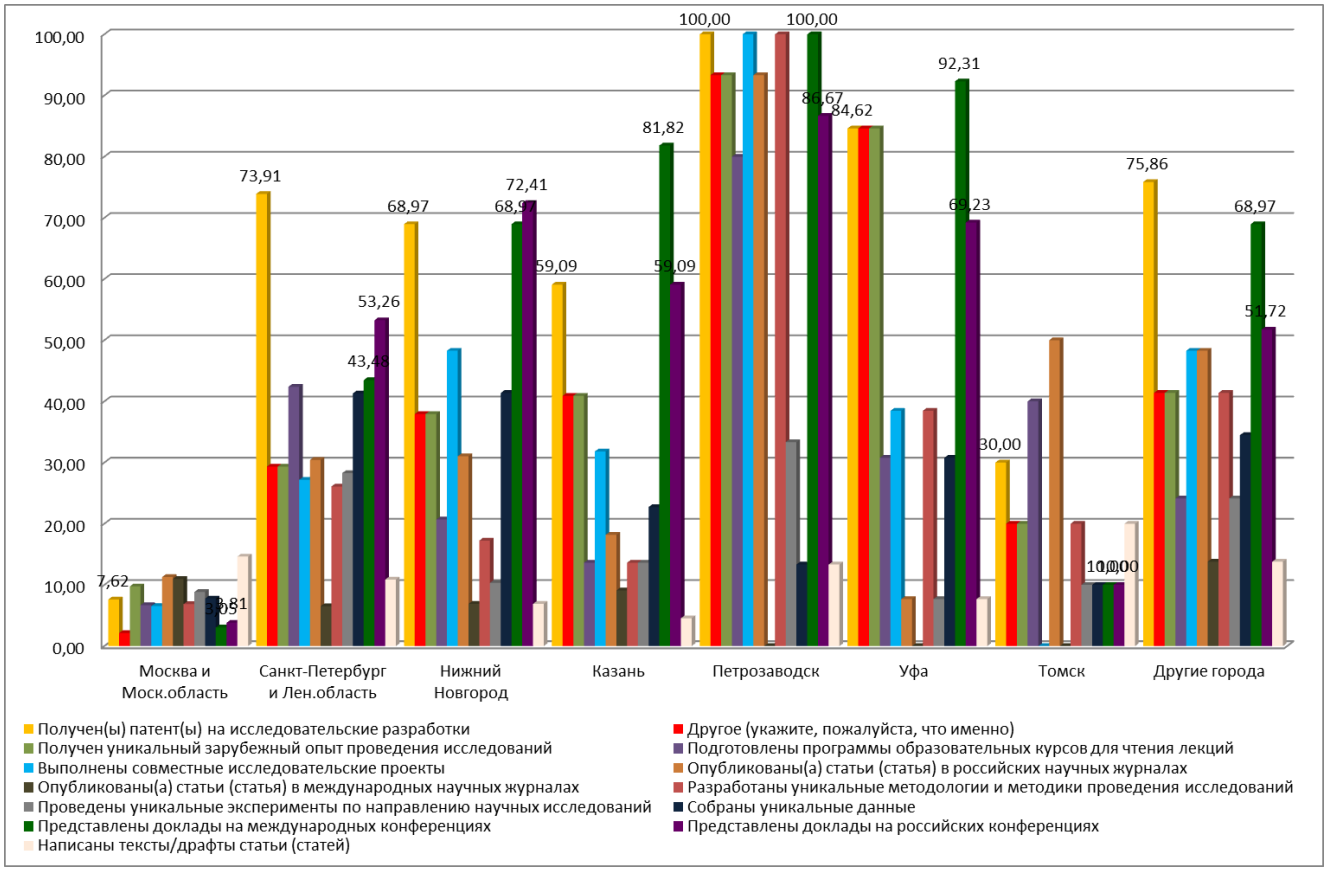
Прежде всего, стоит отметить, что поскольку распределение опрошенных по городам очень неоднородно (например, из Самары анкету заполнил всего один респондент), было решено объединить города, количество респондентов из которых не превышает 10 человек, в одну категорию «Другие города», в которую вошли Екатеринбург, Новосибирск, Красноярск, Тольятти и Самара.

Можно сказать, что в Санкт-Петербургских лабораториях трудятся на 9,7 процентных пункта больше исследователей (всего 18,48%), чья заработная плата составляет больше 70 тыс. рублей в месяц, чем в московских (8,78%). Чаще всего сотрудники получают от 10 до 20 тыс. рублей. Самыми низкооплачиваемыми являются сотрудники из Казани, поскольку среди опрошенных из этого города 78,26% получают заработную плату меньше 5000 рублей в месяц, можно предположить, что это в основном молодые сотрудники до 30 лет, которые ответили на вопросы анкеты.

Если рассматривать распределение ответов респондентов по поводу их достижений и результатов за время работы в лаборатории по городам, то здесь картина следующая (см. Диаграмму 16):

Диаграмма 16

Распределение достижений и результатов сотрудников в зависимости от города, % от ответивших (возможен множественный выбор), по каждому из городов

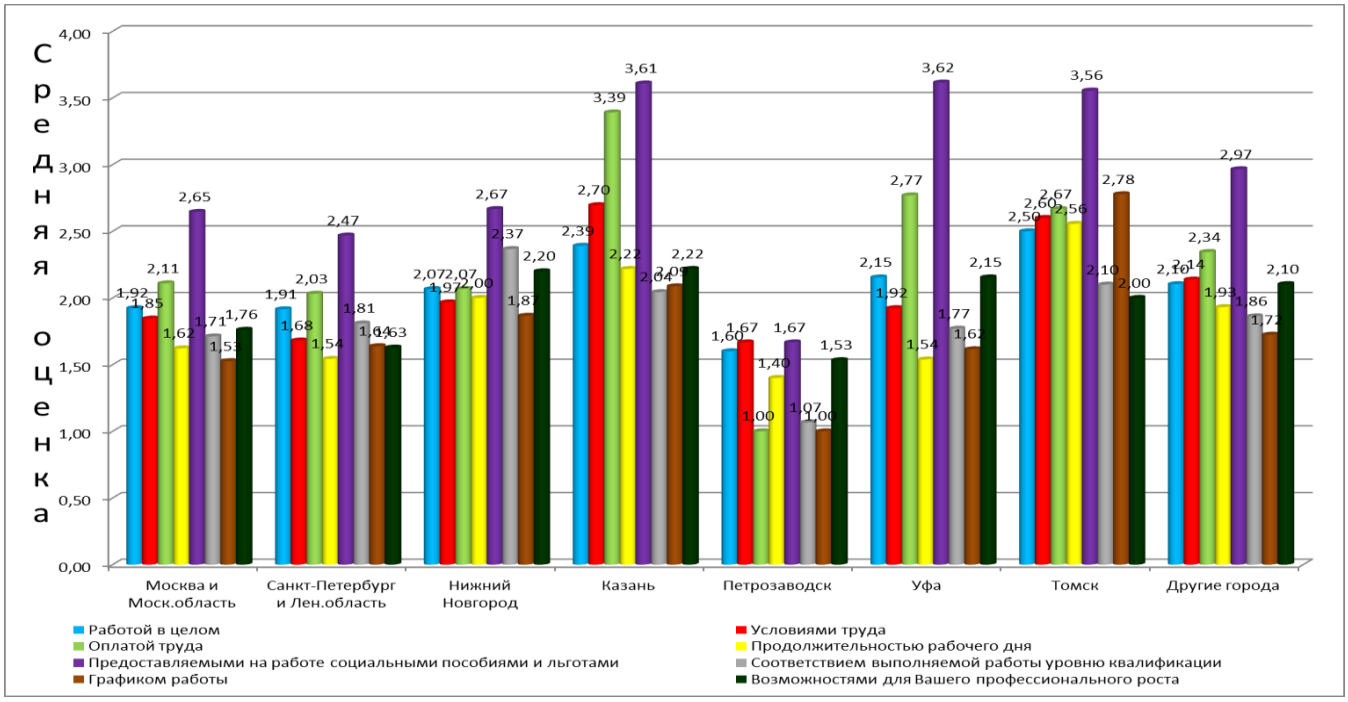


Достижения и результаты сотрудников московских лабораторий достаточно разнообразны, поскольку практически на все варианты ответа пришлись равные доли их выбравших. Стоит отметить наиболее популярные результаты в отдельных городах. Так, в Нижнем Новгороде многие сотрудники представили доклады на российских конференциях (72,41% от тех, кто выбрал хотя бы один вариант ответа в этом вопросе). В то же время в Томске опубликован ряд статей в российских научных журналах (этот вариант ответа выбрали 50% сотрудников).

Диаграмма 17

Усредненные значения по удовлетворенности разными аспектами занятости в лаборатории

(пятибалльная шкала, от полностью удовлетворен (1) до полностью не удовлетворен (5)) в зависимости от города

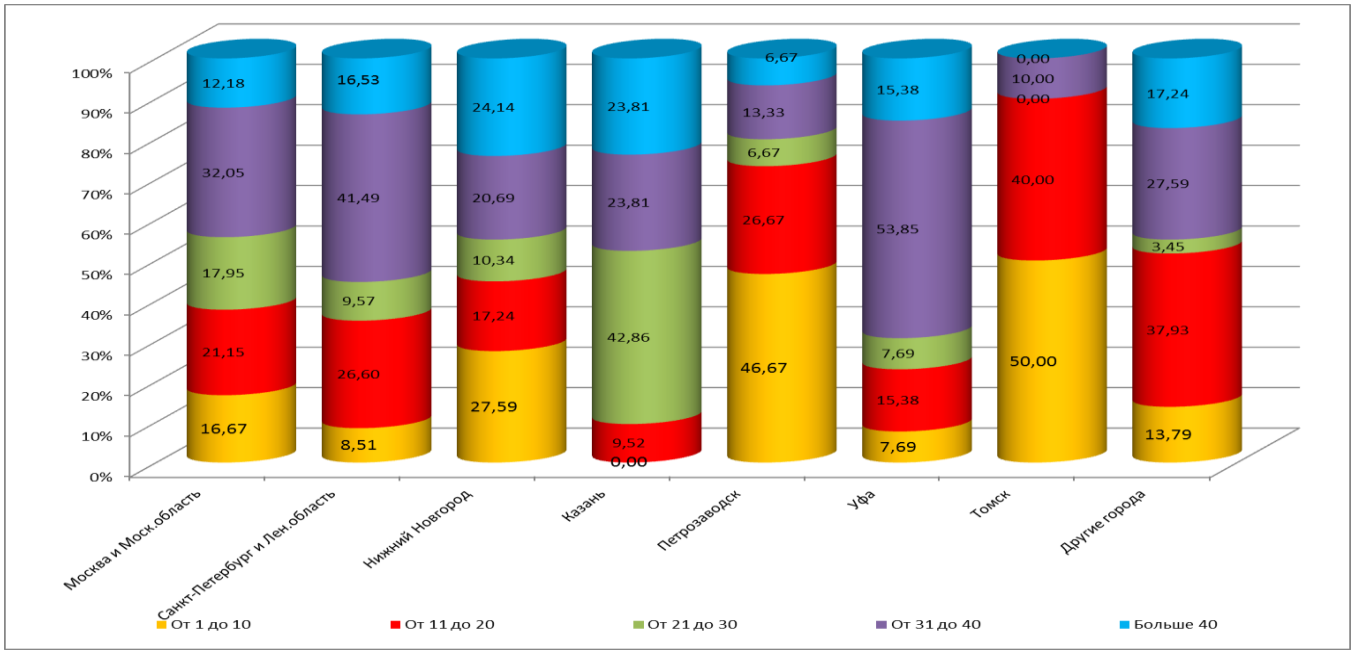


Предоставляемые на работе социальные пособия и льготы являются аспектов, которым в наибольшей степени недовольны сотрудники во всех городах, но особенно в Уфе и Казани (см. Диаграмму 17). Также стоит отметить, что исследователи из международных лабораторий в Петрозаводске больше остальных удовлетворены упоминаемыми в анкете различными сторонами занятости. Самыми недовольными можно назвать сотрудников из казанских и томских лабораторий.

Больше всего часов в лаборатории работают сотрудники из Нижнего Новгорода (больше 40 часов в неделю трудятся 24,14% ответивших). Меньше всего работают в Томске (меньше 10 часов в неделю указали 50% ответивших):

Диаграмма 18

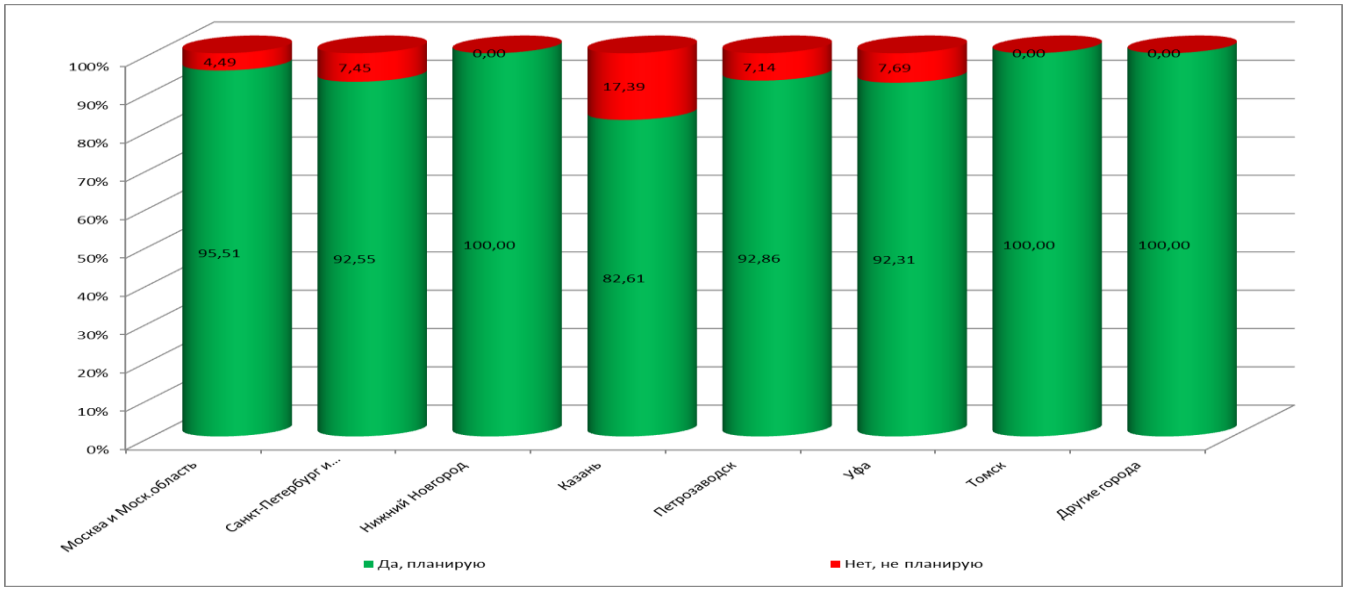
Распределение количества отработанных часов в неделю в зависимости от города, % от общего количества ответов по каждому городу



Необходимо отметить, что результаты могут быть не полностью корректными, поскольку распределение опрошенных по городам далеко не равное, как уже было упомянуто выше. Больше всего тех, кто не планирует продолжать академическую карьеру в будущем, работают в лабораториях Казани – таких сотрудников 17,39% (см. Диаграмму 19):

Диаграмма 19

Распределение ответов сотрудников о желании продолжать академическую карьеру, в зависимости от города, % от общего количества ответов по каждому из городов

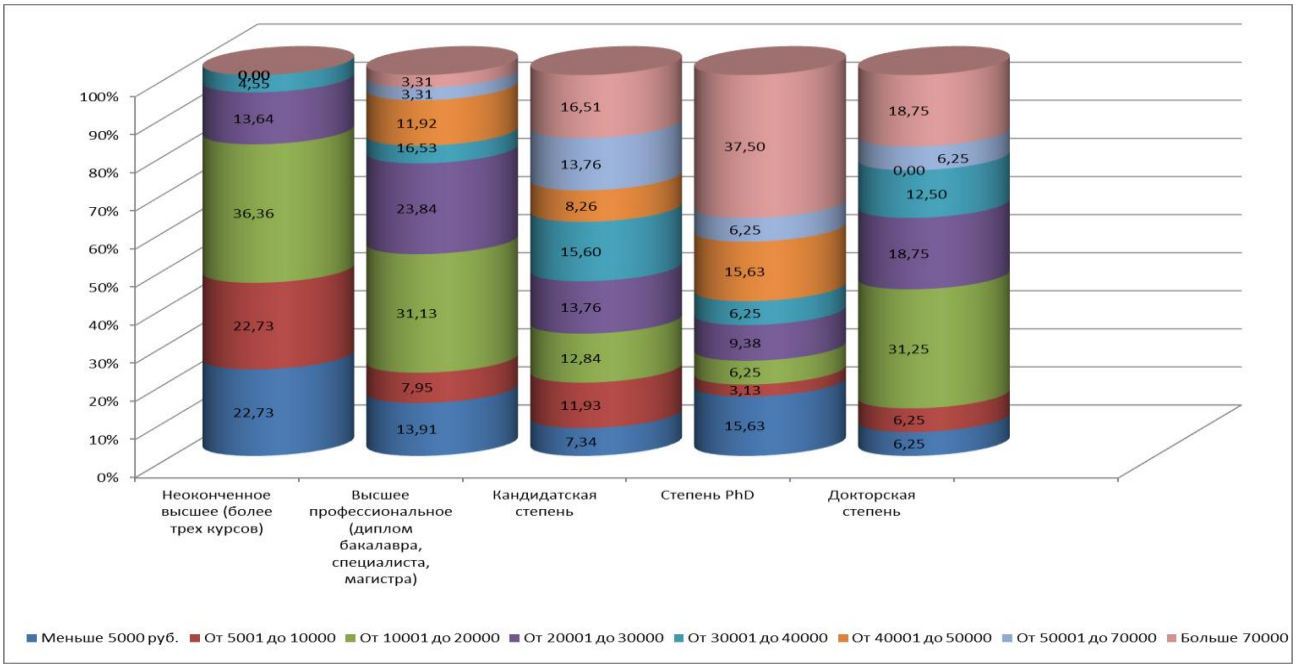


Можно отметить, что чем выше научная степень, тем выше заработная плата сотрудника в международной лаборатории. Степень PhD в российской академической среде

позиционируется как нечто среднее между кандидатской и докторской степенями и в большинстве научных областей считается престижной. Распределение заработной платы сотрудников в зависимости от уровня их образования представлено на Диаграмме 20:

Диаграмма 20

Распределение заработной платы сотрудников в зависимости от уровня образования, % от общего количества ответов по каждому из уровней образования



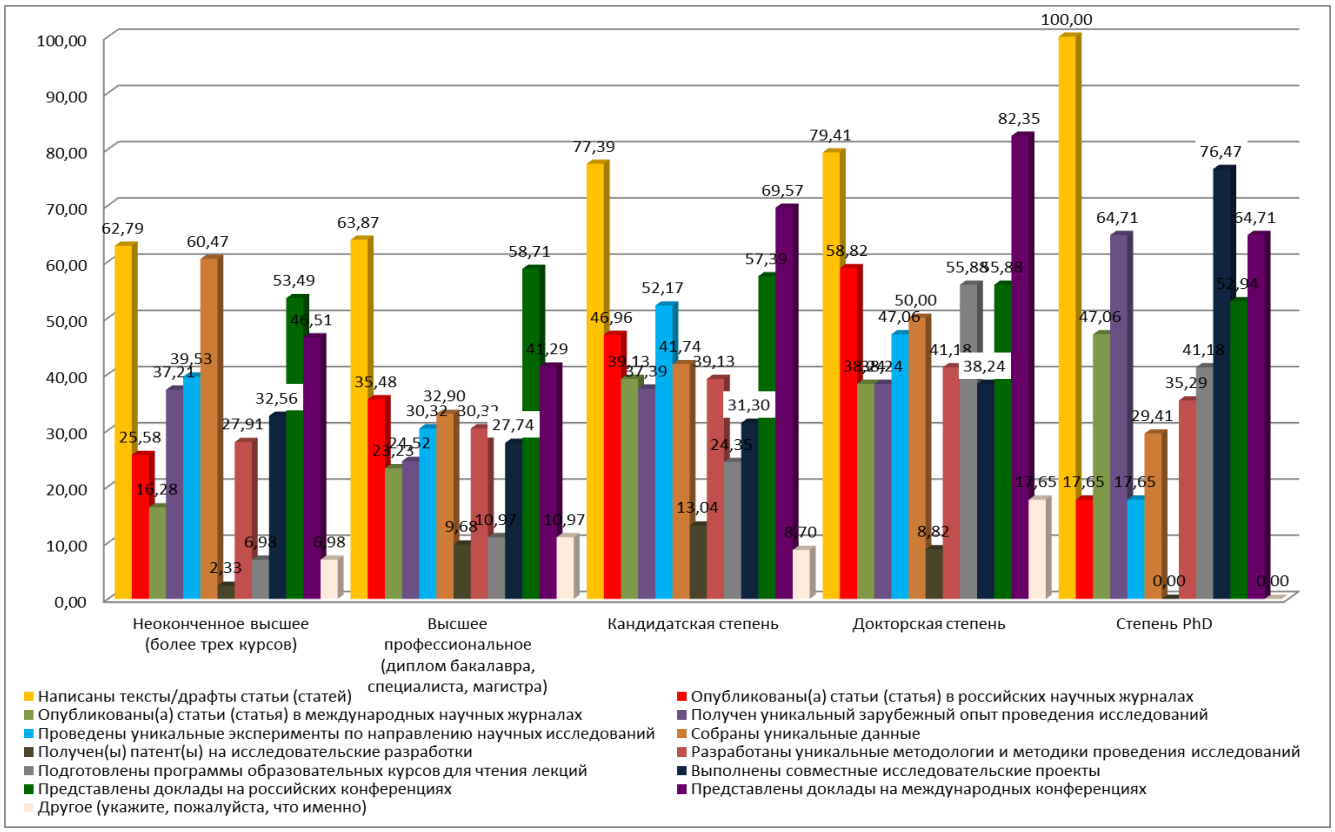
Самыми высокооплачиваемыми являются сотрудники со степенью PhD – среди них больше всего тех, кто получает больше 70 тыс. рублей в месяц (37,5%). Вероятно, это можно объяснить тем, что у иностранцев, которые в большинстве своем являются научными руководителями лабораторий с самой высокой заработной платой, нет докторской степени, поскольку в зарубежной академической среде такую степень вообще не получают. Самые низкооплачиваемые – это работники с неоконченным высшим образованием (среди них больше, чем среди остальных, тех, кто получает зарплату меньше 5 тыс. рублей в месяц – 22,73%).

Диаграмма 21

Распределение достижений и результатов сотрудников

в зависимости от уровня образования,

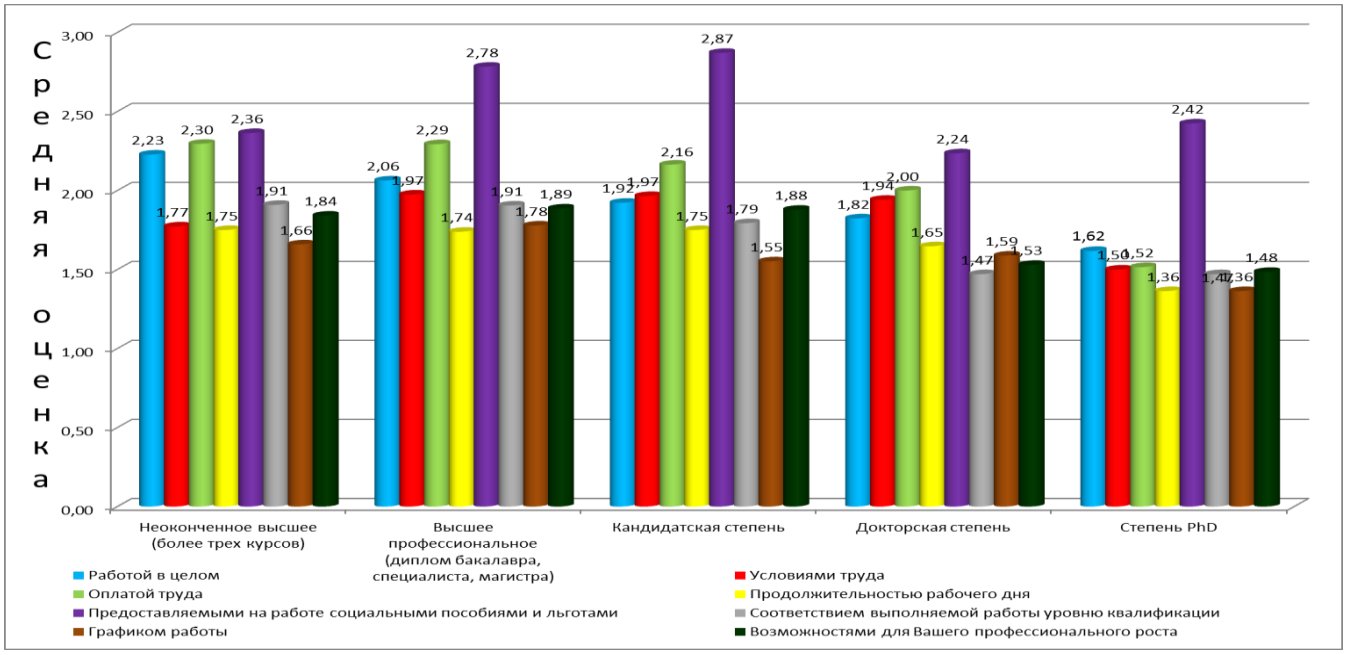
% от ответивших (возможен множественный выбор)



На Диаграмме 21 представлено распределение достижений сотрудников в зависимости от уровня их образования. Написанием текстов (драфтов) статей могут похвастаться работники любого уровня образования (в большей степени – сотрудники со степенью PhD, в меньшей – исследователи с неоконченным высшим образованием). Это говорит о том, что молодые научные кадры активно вовлекаются в написание статей и получаю большую поддержку в этом направлении. Сотрудники с докторской степенью представляют доклады на международных конференциях (этот вариант выбрали 82,35%), те же, у кого есть зарубежная научная степень, очень часто отмечают, что они выполнили совместные исследовательские проекты (76,47%).

Диаграмма 22

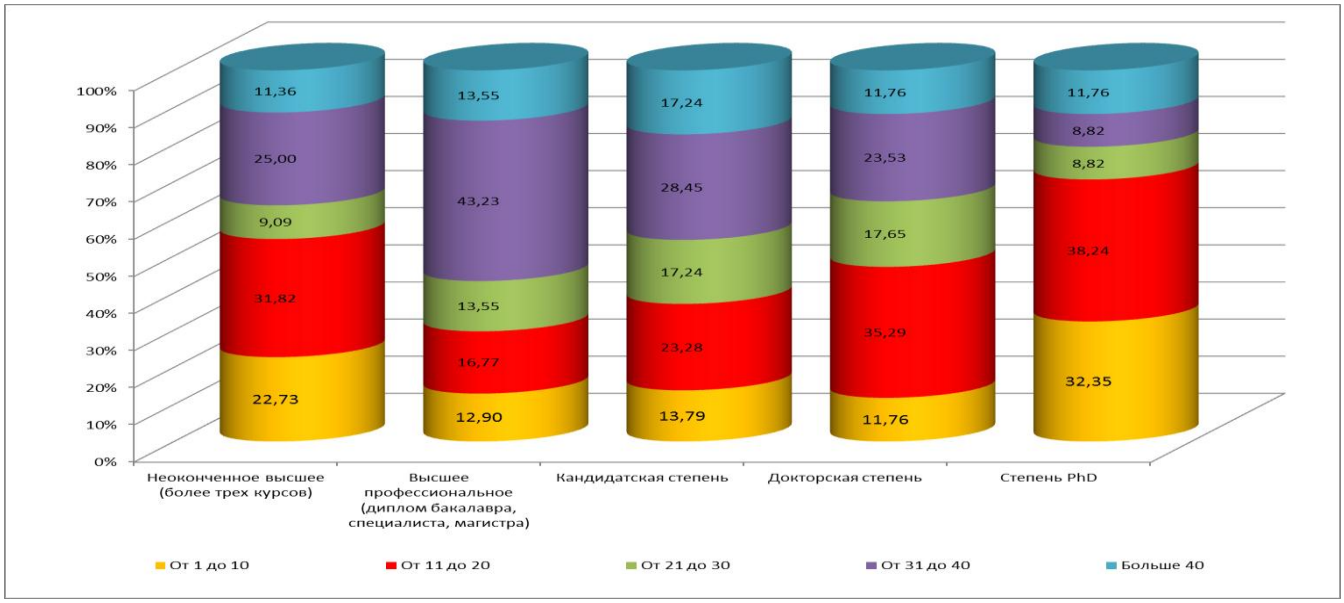
Усредненные значения по удовлетворенности разными аспектами занятости в лаборатории (пятибалльная шкала, от полностью удовлетворен (1) до полностью не удовлетворен (5)) в зависимости от уровня образования



Самыми удовлетворенными всеми аспектами работы в лаборатории являются сотрудники со степенью PhD, наименее удовлетворены сотрудники без научных степеней (с неоконченным высшим и высшим образованием). Работой в целом больше других довольны те, кто получил PhD, меньше всех – исследователи с неоконченным высшим образованием (см. Диаграмму 22).

Диаграмма 23

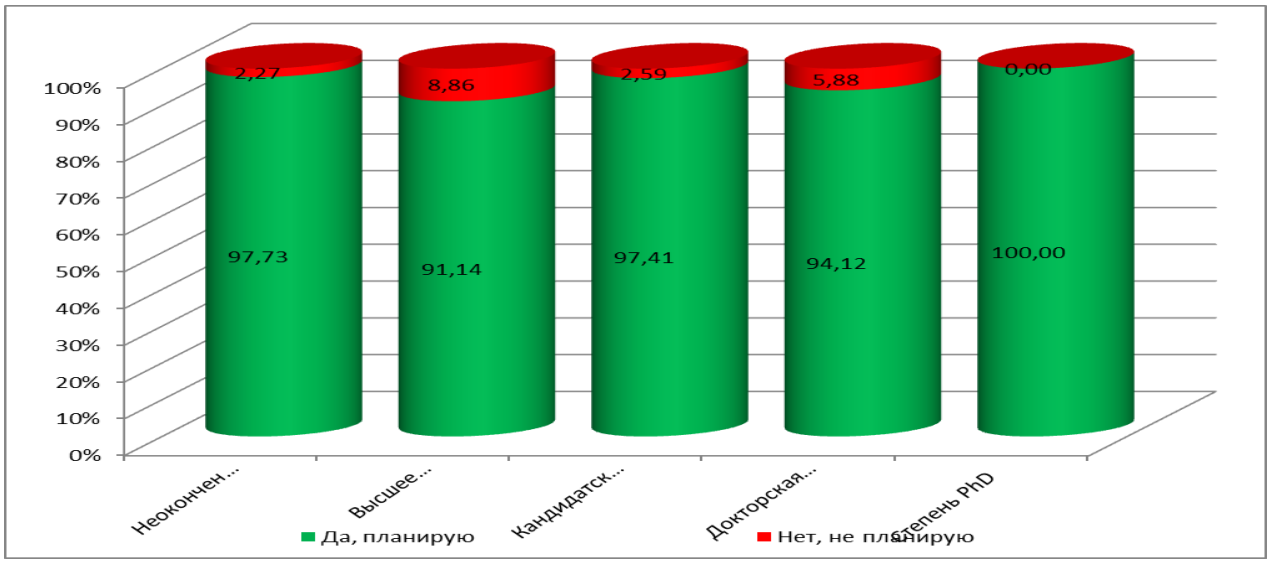
Распределение количества отработанных часов в неделю в зависимости от уровня образования, % от общего количества ответов по каждому из уровней образования



Если посмотреть на Диаграмму 23, то можно отметить, что меньше всего времени проводят в лаборатории исследователи со степенью PhD (среди них 32,35% трудятся от 1 до 10 часов в неделю). Больше всего работают сотрудники с высшим образованием (43,23% от 31 до 40 часов в неделю, 13,55% - больше 40 часов в неделю).

Диаграмма 24

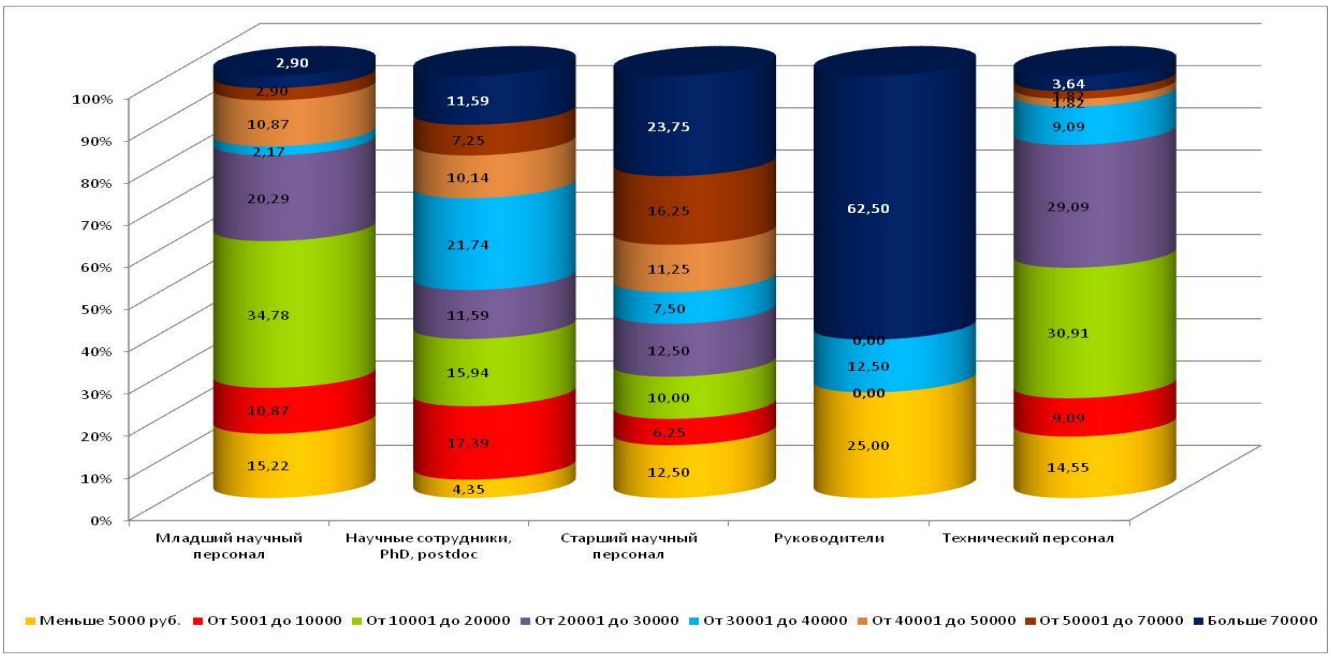
Распределение ответов сотрудников о желании продолжать академическую карьеру, в зависимости от уровня образования,
% от общего количества ответов по каждому из уровней образования



Среди сотрудников с высшим образованием больше всего тех, кто не планирует продолжать академическую карьеру в будущем (8,86%).

Диаграмма 25

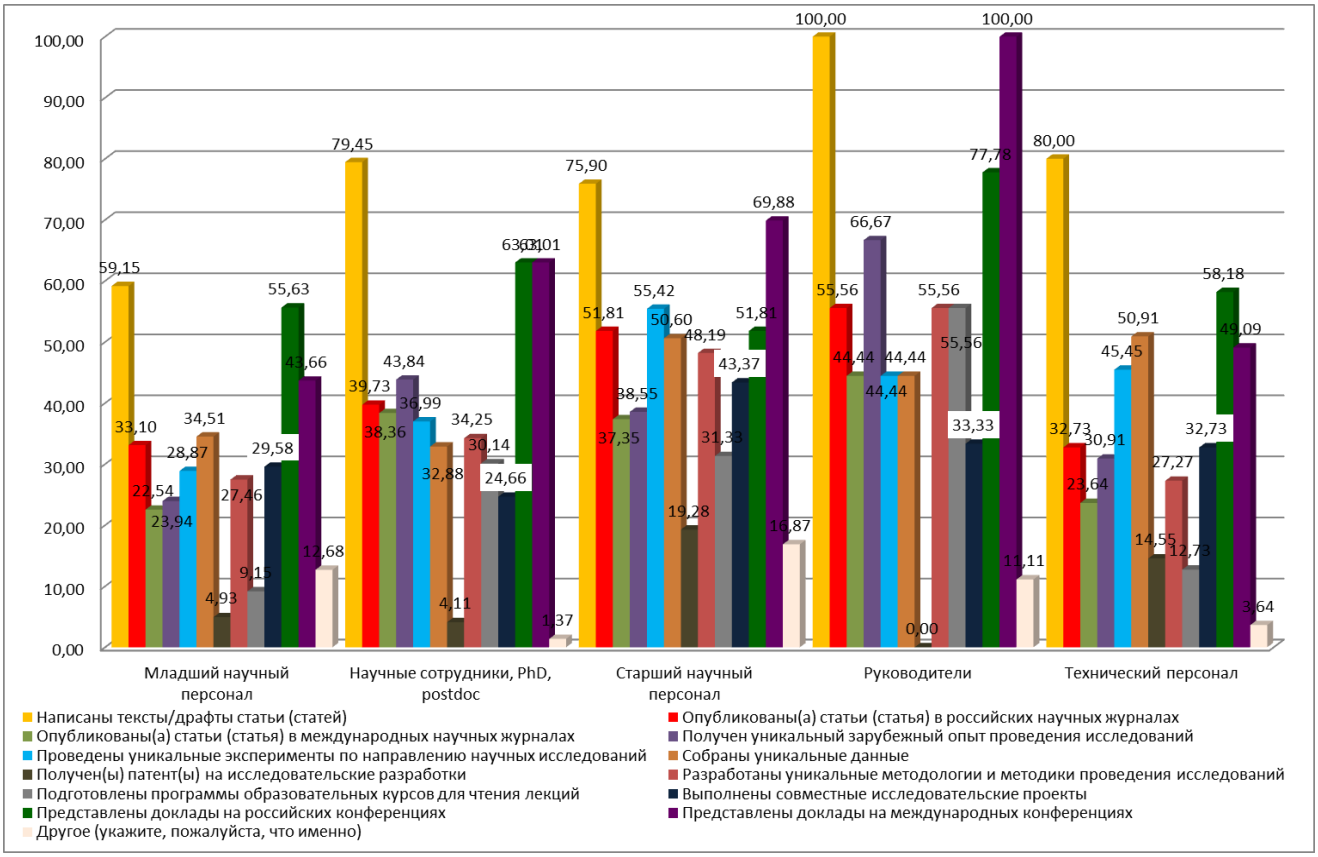
Распределение заработной платы сотрудников в зависимости от должности в лаборатории, % от общего количества ответов по каждой из групп должностей



Судя по Диаграмме 25, руководители лабораторий, что вполне очевидно, являются самыми высокооплачиваемыми сотрудниками – среди них 62,5% зарабатывают больше 70 тыс. рублей в месяц. Самыми низкооплачиваемыми работниками является младший научный персонал, поскольку большая их часть (60,87%) получает меньше 20 тыс. рублей в месяц.

Диаграмма 26

Распределение достижений и результатов сотрудников
в зависимости от должности в лаборатории,
% от ответивших (возможен множественный выбор)

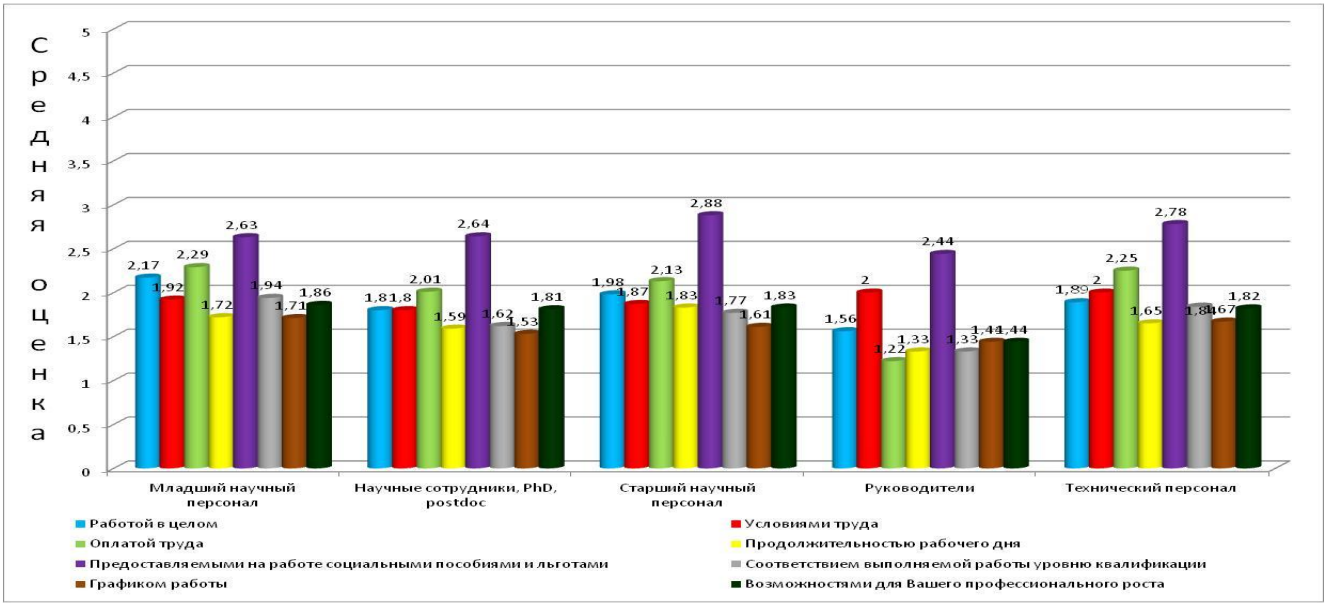


Говоря о достижениях и результатах сотрудников в зависимости от их должности, можно сделать следующие выводы. Наиболее распространенным достижением среди всех должностных категорий является написание текстов (драфтов) статей. Младший научный персонал и технический персонал часто представляют доклады на российских конференциях (этот ответ выбрали 55,63% и 58,18% сотрудников из этих групп соответственно). Научные сотрудники, старший научный персонал и руководители выступают на международных конференциях (63,01%, 69,88% и 100% соответственно).

Диаграмма 27

Усредненные значения по удовлетворенности разными аспектами занятости в лаборатории

(пятибалльная шкала, от полностью удовлетворен (1) до полностью не удовлетворен (5)) в зависимости от должности в лаборатории

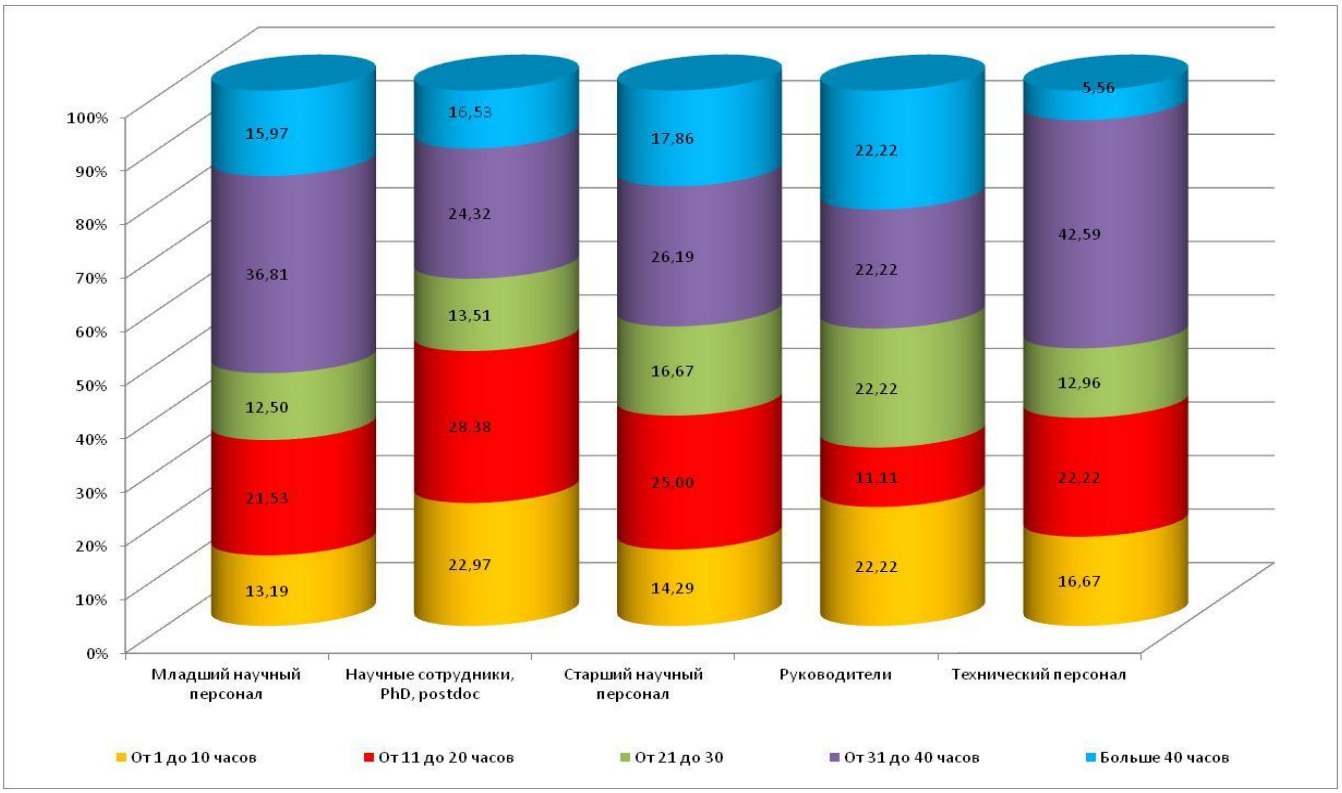


Руководители больше, чем другие сотрудники, довольны работой в лаборатории и разными ее аспектами. Меньше всех остальных удовлетворен младший научный персонал.

Диаграмма 28

Распределение количества отработанных часов в неделю в зависимости от должности в лаборатории,

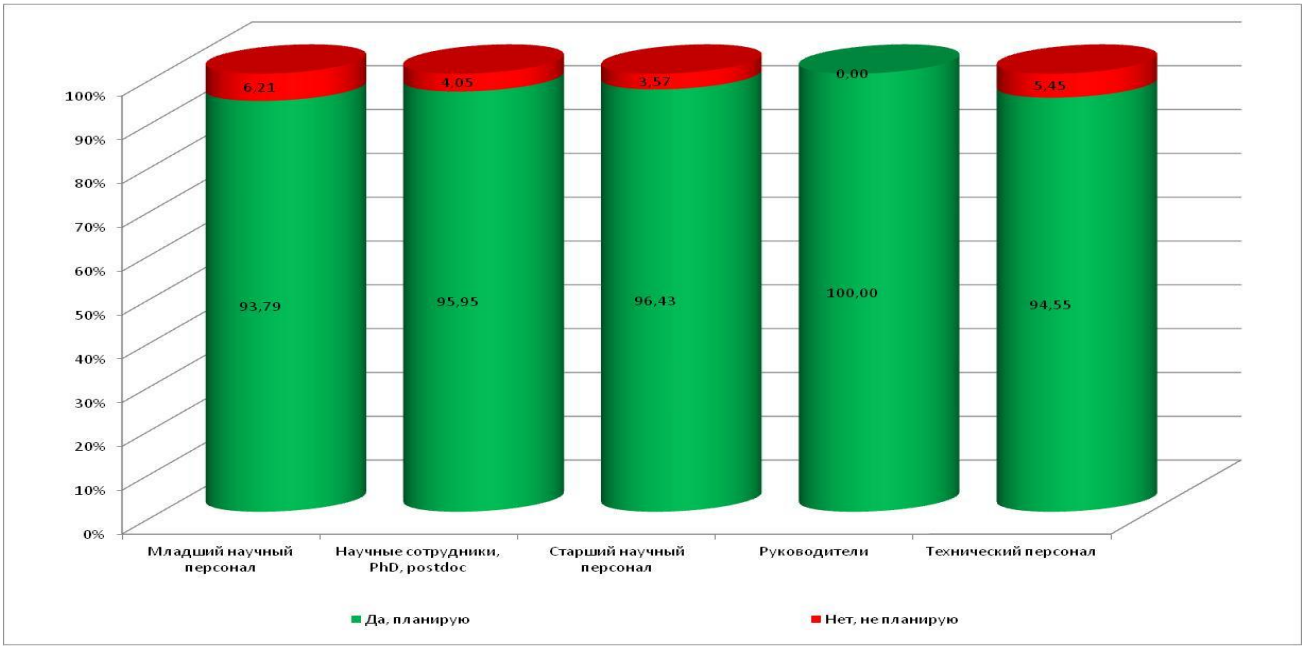
% от общего количества ответов по каждой из групп должностей



Младший научный персонал проводит в лаборатории большее количество времени, чем другие сотрудники (среди них 52,78% работают больше 30 часов в неделю). Меньше всего работают научные сотрудники, PhD и Postdoc (51,35% трудятся меньше 20 часов в неделю).

Диаграмма 29

Распределение ответов сотрудников о желании продолжать академическую карьеру, в зависимости от должности в лаборатории,
% от общего количества ответов по каждой из групп должностей



Младший научный персонал больше других сомневается о продолжении академической карьеры (6,21%) даже в большей степени, чем технический персонал (5,45%), поскольку у молодых работников еще есть широкий спектр возможностей для самореализации.